

America

America

United Kingdom

France



米・英・仏の
労働市場サービス

2008

労働力需給調整システムの現状

United

Kingdom

erri cance

America



米・英・仏の労働市場サービス 2008
労働力需給調整システムの現状

イントロダクション

日本における労働市場のあり方を考えるにあたり、参考にすべきモデルはあるだろうか。

私たちは労働政策、なかでも労働市場の需給調整に関わる民間事業者の役割とその変化について焦点をあて、数年にわたり文献調査と取材調査を行ってきた。

この調査をはじめた 2000 年の日本の失業率は 4.7%。「欧米諸国の労働市場サービス-英・独・仏・蘭・米の労働力需給調整システムの課題と展望」をとりまとめた 2002 年には失業者が 359 万人に増加し、失業率は 5.4%に達した。日本的な雇用慣行といわれた長期継続雇用、職能資格制度、企業内技能形成が紆余曲折を経て変容し、21 世紀の労働市場は、暗中模索の中で始まった。

欧州に雇用創出の種や、効果の高い職業訓練があると聞けば、西へ。米国に民間を活用した好事例があると聞けば、東へ。雇用政策の有効性が高い事例については、小さな情報でも、フィルターにかからない現場の生の声を聞きにいった。数年にわたり繰り返し行った調査の中で分かったのは、結論はひとつでなく、多くの変数が存在するということであった。

2008 年版ではこの数年のうちに生じた変化について、米国、英国、フランスの 3 つの国をとりあげて報告する。この数年にわたる調査で得られた知見は、以下のとおりである。

1. 官民の関係性の変化

第 1 に、労働政策への投資とその効果へのこだわりである。予算の縮小を背景に、対象層への効率的かつ効果が高いプログラムの提供は、いずれの国においても強く志向されている。そのためにはコストを把握し、本来の目的以外の間接的な支出をなくすこと、重複するプログラムや所轄を見直して統合させること、目標設定やその管理、効果測定を充実させることのほか、効果的でないプログラムは廃止、縮小するなど徹底している。

たとえば米国では、ページビューランキングで民間のウェブサイトにはひけをとらなかつた **America's Job Bank** という公共求人・求職サイトを、膨大な運営コストがかかることや、民間による同様のサービスよりも技術的に遅れていることを理由に閉鎖した。

その一方で、バイオテクノロジーやヘルスケアなど、今後、高い成長や需要が見込まれる業種を特定し、産官学が協力して各業界が必要とするスキルや技術を持つ人材を養成するために積極的な投資を行うなど、選択と集中が加速した。

第 2 に、公共職業紹介所の組織改編や改革の実行である。労働力需給調整機能の一番手として、魅力に欠けた古臭い公共職業紹介所のイメージを打開すべく、①失業者をどのように惹きつけるか、②企業の求める人材を育成することができるか、③潜在的な求人を掘り起こすことができるか、④民間の人材サービス業とのコラボレーションや民間への移譲ができるか、というような観点からサービスの拡充に取り組み、大きな変化を遂げている。

米国では、1998 年の労働力投資法を機に、地域の官民の代表者からなる労働力投資委員会の手によってワンストップキャリアセンターの改革が進んだ。郡や市のニーズに合致したサービスを提供することで、求人企業で即戦力となる人材を育成することに成功している。

英国では、2002 年よりジョブセンタープラス庁が公共職業紹介所の改善に取り組み、明るく清潔で求職者が利用しやすいオフィスづくりや、求人ニーズの掘り起こし、カスタマーサービスの目標管理を取り入れるなど、質の向上にも力を入れはじめた。

フランスでは、2005 年に施行された社会統合法により民間による職業紹介が解禁となり、職業紹介の国家独占が廃止された。公共職業紹介所の中に競争原理が取り入れられ、求人企業や求職者を“お客様”としてあらゆる知恵を絞り、サービスを提供するようになった。大規模採用時に実施するシミュレーションという手法が効果を上げているほか、大手人材派遣会社との間でサービスの補完を行うことにより多くの若年者や失業者を職に就かせることに成功している。

第 3 に、官民の関係性の変化である。前述したように、官の提供するサービスやプログラムなどの質的側面が厳しく問われ、サービス感度を上げる必要性にせまられたことや、自ら質の追求をする過程で民間とのコラボレーションに行き着いたという背景があったが、いまや自然な結びつきへと発展している。アセスメントや訓練など、官の苦手な部分を民間が補完し相乗効果を生み出すといった関係のみならず、双方の協力による新たな挑戦によって、より

高いレベルの人材の養成やマッチングもできるようになっている。

英国では、1998年に開始したニューディールを「フレキシブル・ニューディール」へと改変し、従来の求職者1人ひとりと向き合ったパーソナルアドバイザーによるマンツーマンのシステムに徹底的なスキルチェックを加え、さらに民間を含めた専門プロバイダーによる個別サポートも付加するなど、官民の得意分野を生かす取り組みを始めている。

米国では、労働力投資委員会が人材派遣会社と提携し、ワンストップセンターを運営する例もある。また、連邦や州政府と協力して、公務員の採用を請け負う求人・求職サイトも登場した。

2. 情報技術による労働力需給調整機能の進化

第4に、過去10年でインターネットを利用した求人・求職が主流になってきたことである。業種によりばらつきはあるが、若い世代を中心に着実に増加している。公共職業紹介所、人材派遣会社、職業紹介会社、フリーペーパー・新聞などのメディア、企業のウェブサイトなど、あらゆるチャネルのゲートウェイにも利用されている。最近では、求人・求職サイトとSNSの協力関係にみるように、さらに自在なツールにもなっている。

国土の広い米国では、インターネットを利用した求職活動が中心となっており、ビッグ3といわれる大手の総合型の求人・求職サイトが市場を牽引し、さらにニッチサイト、パーティカルサイト、リファラルサイト、クラシファイドサイトなど、さまざまなビジネスモデルが派生している。技術進化は未だ衰えを見せず、2007年には、セカンドライフといった仮想世界における求人・求職活動も注目されるなど、10年先の求人・求職の手法やマーケットを想像すること自体が非常に難しくなっている。

3. 柔軟な労働市場

第5に、ワーク・ライフ・バランス政策への対応である。欧州を中心とした企業や個人の意識や行動の変化がその背景にあるが、EU指令を機に各国に拡大し、グローバル企業を中心に企業単位で対応するケースも増えつつある。しかし、政策イニシアチブとしては、英国のように2000年より国をあげて

明確な政策目標として取り組み、ワーク・ライフ・バランス向上キャンペーンを実施してフレキシブル・ワークを導入している国から、米国のように基本的には個々の使用者に裁量を委ねる国まで、その対応には幅があるようだ。民間でもフレキシブル・ワークをサポートするためのマッチングビジネスがはじまったが、まだわずかに過ぎない。

他方、「フレキシキュリティ」が労働市場の問題を解決する新しいコンセプトとして注目されている。フレキシキュリティは労働市場や労働組織、雇用関係の柔軟性＝フレキシビリティとともに、セキュリティ＝雇用保障や社会保障を促進する政策として、2005年以降、EUを中心に本格的に取り込まれるようになった。高齢者、女性、若年者などあらゆる属性の人たちすべてが参加できる労働市場の基盤づくりと、変化の速い市場に対応した適切な職業訓練、失業期間の短縮、再就職のしやすさなどがこの文脈で捉えられている。民間の労働市場サービスへの期待も大きい。

ここで取り上げた3カ国の政府は、先駆的な試みにチャレンジし、労働力需給調整機能のさらなる強化を図ってきた。官民の労働市場サービスは、比較的自由な市場と規制的な市場ではその機能や役割が異なっているものの、実験を繰り返し行うことで旧弊を打破しつつある。EUでは、労働力需給調整機能においてもルールの一統化が見え隠れしている。これらの動きが、そう遠くない将来、日本へも影響を及ぼすように思えてならない。

【CONTENTS】

米 国

1.政策展開 職業紹介、訓練の特徴

1.1. 概要	1
1.2. ブッシュ政権の雇用施策	2
ブッシュ政権の2008年度予算案	
1.3. ワンストップセンター	7
主な求職者向けサービス	
主な雇用主向けサービス	
ワンストップセンターの種類	
専門型ワンストップセンターの事例	
1.4. 成人向け施策	14
ワグナー・ペイザー法に基づく雇用サービス (Wagner-Peysner Funded Employment Services)	
WIAに基づく成人向けプログラム (WIA Adult Program)	
WIAに基づく非自発的離婚者向けプログラム (WIA Dislocated Worker Program)	
1.5. 若年者向け施策	15
ジョブ・コア (Job Corps)	
ユースビルド (YouthBuild)	
1.6. 需要主導型労働力投資システムへの転換	23
高成長業種の職業訓練に関する大統領イニシアティブ (The President's High Growth Job Training Initiative)	
コミュニティベース職業訓練助成金 (Community-Based Job Training Grants)	
地域経済発展に向けた労働力の革新イニシアティブ (Workforce Innovation in Regional Economic Development Initiative)	
1.7. 高齢者向け施策	28
高齢者地域サービス雇用プログラム (Senior Community Service Employment Program : SCSEP)	
雇用における年齢差別への対応	
1.8. 失業対策	33
連邦・州失業保険 (Federal-State Unemployment Insurance)	
延長給付 (Unemployment Insurance Extended Benefits)	
災害失業援助 (Disaster Unemployment Assistance: DUA)	
貿易調整支援 (Trade Adjustment Assistance: TAA)	
1.9. 女性向け施策	39
アプレントイスシップおよび非伝統的職種に就く女性 (Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations: WANTO)	
転換期のワーキング・ウィメン (Working Women In Transition: WWIT)	
ワイズ・アップ (Wi\$eUp)	
女性のためのフレックス・オプション (Flex-Options for Women)	
1.10. 政府によるITの活用	44
CareerOneStop	
America's Job Bank	
O*NET OnLine	

2.民間事業者の役割

2.1. 入職経路	51
2.2. 採用経路	55
2.3. 民間職業紹介制度の特徴	57
2.4. 人材ビジネス市場の概要	58
人材派遣	
人材紹介	
アウトプレースメント	
PEO	
2.5. 大手人材ビジネス会社とその特徴	64
人材派遣・紹介	
アウトプレースメント	
PEO	
2.6. 求人求職サイト	66
総合型求人求職サイト Monster.com	
フリーランサー向けオークション型求人求職サイト Guru.com	
フリーペーパーサイト Employment Guide.com	

3.公的機関と民間事業所の関係

3.1. 職業紹介・訓練の民間委託	72
地域および州レベルの事例	
全国レベルの事例	
3.2. ペンシルバニア州の事例 Aramark	73
3.3. フロリダ州の事例 Adecco	76
3.4. ワシントン DC の事例 CVS/pharmacy	77
3.5. AJB の働きを担う民間の求人求職サイト America's Job Exchange	78
3.6. Monster.com の公務員求人サービス	79
3.7. Career Builder.com の公務員求人サービス	79

英 国

1.政策展開 職業紹介、訓練の特徴

1.1. 概要	81
1.2. ニューディール(New Deal)	81
若年失業者向けニューディール (New Deal for Young People)	
長期失業者向けニューディール (New Deal for 25 Plus)	
若年失業者向け、長期失業者向けニューディール民間運営地区	
ひとり親向けニューディール (New Deal for Lone Parents)	
中高年向けニューディール (New Deal for 50 plus)	
障害者向けニューディール (New Deal for Disabled People)	

【CONTENTS】

パートナー向けニューディール (New Deal for Partners)	
ミュージシャン向けニューディール (New Deal for Musicians)	
ニューディールの改変	
1.3. エンプロイメントゾーン(Employment Zones)	88
1.4. アクションチーム (Action Teams for Jobs)	93
1.5. 成人向け施策	93
成人向け職業訓練 (Work Based Learning for Adults)	
成人向け養成訓練 (Apprenticeships for Adults)	
1.6. 若年者向け施策	94
コネクションズ・サービス (Connexions Service)	
養成訓練 (Apprenticeships)	
1.7. 女性向け施策	96
科学、工学、技術分野で働く女性 (Women in Science, Engineering and Technology: WiSET)	
IT、電子工学、通信分野で働く女性 (Women in Information Technology, Electronics and Communications: WiTEC)	
1.8. 高齢者向け施策	97
エイジ・ポジティブ (Age Positive)	
リンケージ・プラス (LinkAge Plus)	

2.民間事業者の役割

2.1. 入職経路	99
2.2. 職業紹介制度の特徴	99
2.3. 人材ビジネスの概要と特徴	99
大手人材ビジネス会社	
大手求人求職サイト	

3.公的機関と民間機関の関係

3.1. ジョブセンタープラス庁	105
概要	
目標と成果	
ジョブセンタープラス庁で支給する給付	
3.2. 職業紹介・訓練の民間委託の状況	113
Jobseeker Mandatory Activity (JMA)パイロット	
3.3. 政府の就業支援プログラムの運営を受託する民間事業者	114
Working Links	
Reed in Partnership	
Action for Employment (A4e)	

4.英国の特性

4.1. ワーク・ライフ・バランス施策	119
4.2. 格差への対応、求人に関する年齢制限	122
パスウェイズ・トゥ・ワーク・パイロット (Pathways to Work Pilots)	
仕事を見つけた人々に対する対応策	

求人に関する年齢制限	
4.3. 地域別の施策	125
ワーキング・ネイバーフッド・パイロット (Working Neighbourhood Pilots)	
地域雇用パートナーシップ (Local Employment Partnerships)	
4.4. ニート(NEET: not in education, employment or training)対策	127
教育継続手当 (EMA)	
アクティビティ・アグリーメント・パイロットプログラム (Activity Agreement Pilot Programme)	

フランス

1.政策展開 職業紹介、訓練の特徴

1.1. 概要	129
1.2. 雇用に関する 11 のプログラム	130
公共機関の統合	
就職困難な若年者 80 万人が長期雇用现就くまで支援	
見習い制度の改革	
交互訓練制度を用いて、公務員のダイバーシティを促す	
全国レベルで個人に合った就職支援を提供	
連帯経済の発展	
長期失業者の再就職の促進	
就職に向けて新たに協定を締結	
サービスの発展の迅速化	
失業者および不安定な状況下にいる労働者に対する起業の促進	
労働における男女平等性の促進	
1.3. 失業者救済制度	134
公共の雇用促進機関 (SPE)	
3つの救済制度	
失業保険制度	
連帯制度	
1.4. 交互訓練制度	138
概要	
職業訓練一覧	
補助雇用制度の効果	
1.5. 公共職業安定所	147
役割	
パーソナライズド就職支援	
予算	
ANPE の利用者(2006 年 12 月末)	
サービス内容	
anpe.fr	
公共職業安定所の効果	
1.6. 若年者向け施策	154
“Pass emploi”(就職までの道のり)	

【CONTENTS】

初期雇用契約(CPE)の経緯	
1.7. 女性向け施策	159
雇用平等計画 (Plan pour l'égalité professionnelle)	
男女共生契約 (Contrat pour la mixité des emplois)	
雇用平等契約 (Contrat pour l'égalité professionnelle)	
1.8. 高齢者向け施策:高齢労働者のため協議された 2006~2010 年国家行動計画	160
労使間で「セカンド・キャリア」を考慮する	
50 歳以上の労働者の採用促進	
労働条件の改善	
1.9. キャリア施策:職業・職種データベース(ROME)	164
1.10. 35 時間労働制	165
概要	
法定労働時間の変更	
35 時間労働制緩和化法 “Contrat France 2005”	
TEPA 法	
1.11. 格差対策	167
地域雇用(Mission Emploi Quartiers)	
全国新卒者向け政策方針	
「私たちの地域には才人がいる (Nos quartiers ont des talents) 」	
「職業斡旋 (Objectif Placement) 」	
職業適性の政策方針	
職業平等ラベル	

2.民間事業者の役割

2.1. 入職経路	170
2.2. 管理職雇用協会(Association Pour l'Emploi des Cadres: Apec)	170
2.3. 人材派遣会社	171
2.4. 職業紹介会社	172
2.5. 求人求職サイト	174
Cadreemploi Keljob Explorimmo グループ	
Monster グループ	
Regionsjob	
その他:“せり下げ”求人サイト	

3.公的機関と民間機関の関係

3.1. 就職支援の民間委託	177
3.2. ANPE と大手民間機関の協定	179
Champion(大規模流通、スーパー)	
Casino(大規模流通、飲食店)	
Vinci グループ(開発・建築業)	
Disneyland Resort Paris	
SUEZ(水道、電力、ガス事業)	
Randstad(人材派遣・紹介業)	
Academia-Shiva(家庭教師派遣業、家事労働業)	

Manpower(人材派遣・紹介業)
Société Générale(金融)
SNCF(フランス国鉄)
PRISME(フランス人材派遣協会)

【用語録 雇用契約編】	183
【用語録 その他】	183

参 考 資 料

<u>失業者の就業支援施策における公的機関と民間事業者のパートナーシップ</u> ～ドイツとフランスのケース～ (HR Business Review Jun 2006)	<u>184</u>
--	------------



米 国

1. 政策展開 職業紹介、訓練の特徴

1.1. 概要

米国の労働市場政策を包括的に管理するのは連邦労働省雇用訓練局（以下、ETA）である。米国 50 州とコロンビア特別区、グアムが 6 つの地域に分割され、各地域で共通のプログラムが運営されている。同局の管理・指揮のもと、地域または州ごとに独自のプログラムも展開されている。州政府が主導権を握り各種プログラムを運営しているというのが実情である。

ETA は、1933 年ワグナー・ペイザー法（Wagner-Peyser Act）、1935 年社会保障法（Social Security Act）、1974 年取引法（Trade Act）、1982 年職業訓練パートナーシップ法（Job Training Partnership Act）を根拠法とする機関であり、その目的は求職者および企業に対して無料で様々な職業紹介関連サービスを提供し職業の斡旋を行うことである。失業保険プログラムも ETA の所管となっている。

ワグナー・ペイザー法は、1998 年労働力投資法（Workforce Investment Act : 以下、WIA）により改正された。この改正により、すべての州にワンストップキャリアセンター（以下、ワンストップセンター）の設置が義務付けられ、公共職業紹介所で提供されていた職業紹介、失業給付、雇用労働統計情報といったサービスがワンストップシステムとして統合された。ワンストップセンター化が推進された目的は、個人や企業が必要なサービスを容易に受けられるようにするためである。

WIA の制定によって、ワンストップセンターの運営を監督する労働力投資委員会（以下、WIB）が全国 600 カ所以上に設置された。成人・失業者向け職業訓練プログラムやワンストップセンターの成果管理といった職業訓練全般の政策立案は、州知事が産業界、労働組合、教育・訓練期間などから官民の代表者を選出して発足する州の WIB が行う。例えばカリフォルニア州の場合、CWIB と呼ばれるカリフォルニア州労働力投資委員会が州全体に適用する職業訓練 5 年計画書を作成する。そして州内の各地域にある地方労働力投資委員会（以下、LWIB）が、WIB 立案の骨子に従い、郡や市のニーズに適した地域の WIA 計画書を知事に提出し、承認を得る仕組みとなっている。LWIB がワンストップセンターを監督し、補助金を支給し、訓練の提供団体を認定する役割を担っている。

LWIB は、指定地域の市長が教育機関や市・郡の政府機関、業界団体、労働組合、事業主、コミュニティ団体などから選出した委員で構成されている。地元の雇用主のニーズを充足するような計画の立案が WIA によって義務付けられているため、民間からの委員が 51%以上を占めている。サービスを重点的に実施する地域ならびに資金配分に関する決定は知事が下す。

ETA では、インターネットを活用したサービスも行っている。主なサービスには、職業情報を提供する O*NET（Occupational Information Network）OnLine や CareerOneStop という複数のサイトを集約したポータルサイトがある。同ポータルサイトの一部であった公共求人求職サイトの America's Job Bank（以下、AJB）は、膨大な運営コストがかかることや民間による同様のサービスの技術力に後れをとっていることなどを理由に、2007 年 7 月 1 日付で閉鎖された。職業や業界に関する情報や就職用ツールを提供する America's Career

InfoNet（ACINet）や、サービス内容などによりワンストップセンターを検索できる America's Service Locator（ASL）は、引き続き連邦労働省（以下、労働省）が運営している（1.10.参照）。

米国の失業率は、2003年6月に6.3%に達したが、その後改善し、2008年1月現在では4.9%となっている。求人件数も安定的に増加し、景気後退からの回復とともに2003年より46カ月間連続で増加傾向が続いた。2006年には計230万人の新規雇用が創出された¹。21世紀の経済における現実に即した強力な労働力を育てることを目標として、労働省は職業訓練などに力を入れている。

1.2. ブッシュ政権の雇用施策

2004年に発足した第2期ブッシュ政権は、2005会計年度から「雇用なき景気回復」に対処するための施策として、下記のような職業訓練制度の改革を進めている²。

- 1) 州政府が支出する管理間接費に厳しい上限を定め、より多くの連邦資金を職業訓練に充てる

連邦政府から支給された職業訓練関連の資金に占める間接費の支出は15%以内（2004年時点）に収めるという上限が定められているにもかかわらず、規制の抜け穴が存在し、その多くが出張費や事例研究費といった職業訓練以外の間接費に使われていた。そこでブッシュ大統領は、より多くの労働者が職業訓練を受けられるよう、間接費の支出に関する規則を強化する方針を発表した。規則を厳しくすることで約3億ドルのコストが削減され、その結果、訓練参加者数が10万人増加すると見込んでいる。

- 2) 州知事に職業訓練制度における明確な目標設定やアカウントビリティ（説明責任や結果に関する責任）を負うことを要する

職業訓練制度に関する明確な評価基準が定められていないという理由から、ブッシュ政権は、17項目にわたる州政府の職業訓練実績目標を、就職者数、雇用期間、所得水準の3項目に減らし、実質的な結果を重視するという方針を2004年に発表した。

- 3) 労働者に職業訓練の選択権を与え、自己管理の訓練口座の利用を促進

ブッシュ大統領は、2005年度の予算教書において個人再雇用口座（Personal Reemployment Accounts）の創設を議会に提案した。これは、失業給付の受給期間終了までに職に就くことは困難とみなされた失業者の再就職活動を支援する給付金制度である。対象者は、州政府を通して支給された最高3,000ドルを、ワンストップセンターや民間業者が提供する職業訓練、キャリアカウンセリングや育児支援などその他支援サー

¹ America's Dynamic Workforce 2007、労働省

² “Fact Sheet: Better Training for Better Jobs, Today's Presidential Action”, The White House, 5 April, 2004

ビス、あるいは就職活動の中で発生する交通費や衣服代に使用できる。失業給付の受給期間を短縮させるため、失業者が 13 週間以内に仕事を見つけ、半年間仕事に定着した場合には、口座の残額がボーナスとして（就職時に 60%、就職から 6 カ月後に残りの 40%）与えられる。同制度は、2005 年 2 月からパイロット・プロジェクトとして 7 つの州で実施されている。

4) 職業訓練におけるコミュニティカレッジの役割を強化

大統領は 2004 年 1 月に行った一般教書の中で、雇用主が最も必要とするスキルの開発につながる職業訓練の必要性について言及し、労働者のエンプロイアビリティを高めるために高校教育を向上させ、高等教育や職業訓練への参加機会を増やすという総合計画「21 世紀の雇用イニシアティブ (Jobs for the 21st Century Initiative)」の立ち上げを発表した。そして、雇用主の人材ニーズに柔軟に対応できるコミュニティカレッジにより多くの資金を直接交付し、コミュニティカレッジと地元企業のパートナーシップを奨励する方針を示した。こうして、コミュニティベース職業訓練助成金 (Community-Based Job Training Grants) 制度が設立された (1.6.2.参照)。

1.2.1. ブッシュ政権の 2008 年度予算案

2007 年 2 月にブッシュ大統領が議会に提出した 2008 会計年度 (2007 年 10 月～2008 年 9 月) の予算教書では、ETA 全体に対し約 92 億 8,800 万ドルの予算投入が提案された。この内、訓練および雇用サービス (Training and Employment Services) 関連には約 52 億ドルの予算が充てられている (図表 1)。そして、同年 12 月 26 日にブッシュ大統領が労働省・厚生省・教育省歳出法案を含む 2008 会計年度の包括歳出法案に署名し、同会計年度が開始してから 3 カ月後に予算が成立した。

この ETA の予算案は、グローバル経済下における「米国労働力の競争優位性を向上させる」という労働省が掲げる 2008 年度の優先事項を反映した内容となっており、主に下記のような特色が挙げられる。

1) WIA プログラムの統合：キャリアアドバンスメント口座

2008 年度予算案では、サービス内容が重複するプログラムを統合し、より多くの連邦訓練予算が実際の訓練に費やされるよう、これまで WIA に基づく成人向けプログラム (WIA Adult Program)、WIA に基づく非自発的離職者向けプログラム (WIA Dislocated Worker Program)、WIA に基づく若年者向けプログラム (WIA Youth Program)、そして雇用サービス関連プログラム (Employment Service programs: 雇用サービス、労働市場情報、仕事機会税額控除制度、福祉から就業へ制度に対する助成制度を含む) の 4 つのプログラムに分けて支給されていた助成金を一本化し、約 34 億ドルの包括補助金を各州に支給することが提案された。この補助金の大半はキャリアアドバンスメント口座 (Career Advancement Accounts: CAA) に使用しなければならない。また、一部はワンストップセ

ンターのサービスの中核を成す雇用サービス（求人検索の支援、スキルアセスメント、キャリアカウンセリング、労働市場に関する情報提供、求人情報の掲載、人材探しの支援など）にも使われる。管理費や諸経費への使用に関しては、5%（地方自治体レベルでは10%）以内に収めることが義務付けられる。

キャリアアドバンスメント口座とは、ブッシュ大統領が2006年1月の一般教書演説の中で発表した2007年度の政策方針「米国競争力イニシアティブ（American Competitiveness Initiative）」に基づく戦略の一つとして打ち出された失業者・就業者・若年者向け職業訓練制度である。前述の個人再雇用口座が進化したもので、転職希望者、労働力への新規参入者、雇用の維持やキャリアの向上を希望する就業者は、ワンストップセンターなどを通して自己管理の訓練口座の開設を申請する。1人当たり年間3,000ドル³の給付金が支給され、コミュニティカレッジや専門学校などの授業料や教材費など教育や職業訓練に直接関連する学費に充てることができる。WIAに基づく成人、非自発的離職者、若年者向けプログラムへの同時参加も可能だ。口座は1回まで更新可能で、1人当たりの支給額は最高6,000ドルまでとなっている。利用対象者は連邦法では失業者、就業者、若年者と定められているが、各州政府はそれぞれの状況に応じて範囲を広げることが可能だ（低所得者など）。

2007年2月時点で、General Motors Corporation と Ford Motor Company の工場閉鎖や人員削減によって打撃を受けた5つの州（ジョージア、ミシガン、ミネソタ、ミズーリ、オハイオ）が、同制度を試験的に2年間導入することに合意し、それぞれ150万ドルの助成金を労働省から受け取った。職を失った工場や関連会社の元従業員、そして自動車産業の衰退により悪影響を受けた地元の企業の元従業員が、異業種への転向に必要な新しいスキルを習得できるよう教育の機会を与えることが主な目的である。

2) 失業保険制度の正確性の向上

2008年度予算案では失業保険制度の正確性を高め、失業者の再就職を促進する2つのイニシアティブが提案されている。

①失業給付と再就職支援サービスの受給資格審査の強化

ワンストップセンターで行われる失業給付と再就職支援サービスの受給資格を審査する面接（Re-employment and Eligibility Assessments: REA）プロセスを強化するため、州政府に助成金4,000万ドルを支給することが提案された。

②失業給付の過払いを防止するための法規制を強化

失業給付の過払いが生じており、2006年にはその総額が33億ドルを超えたと報告された。そこで過払いを防止し、過払い金と事業主からの未払いの保険料を回収す

³ コミュニティカレッジの学費は全米平均で年間2,272ドルに上ると、SAT（大学進学適性試験）を実施するThe College Boardが発表した“Trends in College Pricing 2006”に報告されているため、3,000ドルで十分学費を賄うに足りると労働省は推定している（出所：“FY 2008 Performance Budget Employment and Training Administration, Training and Employment Services”、労働省）

るため、下記を含む法規制が提案された。

- a. 不正行為により失業給付を受給した者に対し、受給金額の最低 15% の罰金を徴収することを州政府に義務付ける
- b. 職を見つけたにもかかわらず失業給付を受給し続ける者を特定するため、就業初日の記録を事業主に徹底させる
- c. 不正行為による過払いの失業給付と未払いの保険料の回収を民間徴収機関に委ねる

3) ジョブ・コア (Job Corps) の管轄を移管

2008 年度の予算案では、16~24 歳の問題を抱える若者を対象とした米国最大の居住型教育・職業訓練プログラム「ジョブ・コア」参加者向けの教育を充実させ、卒業生の就職や進学率を向上させるため、総額 15 億 2,200 万ドルの予算が投じられた。また、2006 会計年度に ETA から労働省長官室 (Office of the Secretary of Labor) に移管されたジョブ・コアの運営を ETA の管轄に戻すことが提案された。労働力の開発における専門知識を持ち、職業訓練および雇用プログラムを運営する ETA に移管することで、運営費や諸経費の削減を図る狙いだ。

ETA は、2008 年度のジョブ・コア新規参加者数が 5 万 6,648 人に上ると見込んでいる。また卒業生の 87% が卒業から 3 カ月以内に就職、就学、軍隊への入隊、職業訓練コースへの入学を果たし、66% が 9 カ月以内に GED⁴ や高校卒業資格を取得すると予想している。参加者 1 人当たりのコストは 2 万 6,874 ドルを下回ると推定する。

4) 高齢者地域サービス雇用プログラム (Senior Community Service Employment Program) の予算削減

高齢者地域サービス雇用プログラムに対し、2007 会計年度より約 8,230 万ドル少ない 3 億 5,000 万ドルの予算投入が提案された。労働省と大統領府行政管理予算局 (OMB) が同プログラムの評価を行った結果、実績や効果に関するデータが不足し、プログラム内容に連邦政府が実施するその他プログラムとの重複が見られ、入札プロセスの競争性が不足しているという理由から、「効果的ではない」と評価されたためである。今後はワンストップセンターにおける高齢者向けサービスを強化する方針だ。

図表 1 ETA プログラム別連邦予算

(単位:ドル)

⁴ 米国の高校卒業資格検定試験。日本の高等学校卒業程度認定試験 (旧大検) にあたる

プログラム名	2006 年度 予算割当	2007 年度 予算案	2008 年度 予算案
訓練および雇用サービス	5,213,886,890	4,412,405,000	5,239,972,000
キャリアアドバンスメント口座 (CAA)			3,413,000,000
若年者向け活動	940,500,000	840,500,000	
成人向け雇用および訓練活動	864,198,640	712,000,000	
非自発的離職者向け雇用および訓練活動	1,471,903,360	1,114,582,000	
WIA 助成金 (競争入札)	68,745,600	169,642,000	189,600,000
元犯罪者向け活動	68,745,600	19,642,000	39,600,000
元犯罪者の再統合	-	0	39,600,000
青少年犯罪者の責任ある再統合	49,104,000	0	0
受刑者の社会復帰	19,641,600	19,642,000	0
コミュニティベース職業訓練助成金	0	150,000,000	150,000,000
WIA 全米規模の活動	39,037,680	22,621,000	20,000,000
ジョブ・コア	1,564,180,000	1,501,602,000	1,522,372,000
ネイティブ・アメリカン	53,695,620	51,458,000	45,000,000
全米農場労働者向け職業訓練	79,751,430	0	0
ユースビルド	0	0	50,000,000
デナリ委員会	6,874,560	0	0
H-1 B 職能訓練助成金 (企業負担金より)	125,000,000	-	-
労働者補償プログラム (緊急支援)	50,000,000	-	-
高齢者地域サービス雇用	432,311,220	432,311,000	350,000,000
州の失業保険と雇用サービスの運営	3,358,157,220	3,435,717,000	2,593,192,000
失業保険	2,507,670,000	2,650,175,000	2,561,223,000
雇用サービス/ワンストップセンター	850,487,220	785,542,000	31,969,000
州への助成金	715,882,860	688,769,000	0
ワンストップセンター/労働市場情報システム (ALMIS)	81,662,130	63,855,000	16,880,000
雇用奨励補助金	19,513,890	0	0
全米規模の活動	33,428,340	32,918,000	15,089,000
プログラムの運営・管理	198,000,000	211,554,000	216,162,000
連邦政府の失業者向け手当 (貿易調整支援)	966,400,000	938,600,000	888,700,000
合計	10,218,755,330	9,430,587,000	9,288,026,000

出所: "Summary of Appropriation Budget Authority, Fiscal Years 2006-2007", "Summary of Budget Authority Fiscal Years 2007-2008 Requests", ETA

1.3. ワンストップセンター

非自発的離職者、低所得者、長期失業者、若年者（14～21 歳）、高齢者（55 歳以上）、障害者、退役軍人を含め、誰でも WIA に基づく成人・非自発的離職者・若年者向けプログラムのサービス、雇用主向けサービス、職業訓練、再就職支援など就職や転職に関するあらゆるサービスを受けられる公共職業紹介所。ETA 内のワンストップ運営部（Division of One-Stop Operations）が全体の監督を行うが、実際の管理・運営は入札によって選定された教育機関などの非営利団体や民間企業、政府機関が行う。

1.3.1. 主な求職者向けサービス

ワンストップセンターの求職者向けサービスは、1）基本サービス（Core Services）、2）重点的サービス（Intensive Services）、3）訓練サービス（Training Services）の3段階に分類される。センター利用者は各自のニーズに即したサービスを受けることができる。ワンストップセンターは、WIA によってこれらのサービスを提供することが定められているが、地域格差があるため、センターによって独自のサービスが加味されることもある。サービスの利用は基本的に無料だが、一部には求職者向けの有料サービスを実施しているところもある。例えば、マサチューセッツ州ボストンにあるワンストップセンター Job Net では、模擬面接の様子をビデオカメラで撮影するサービス（所要時間 20 分）を 5 ドルで提供している。

ワンストップセンターの共通サービスは下記のとおりである。

1) 基本サービス

ワンストップセンター利用者が受けることのできる基本的なサービス。主に情報提供が含まれる。就業状況や経歴などに関わらず誰でも利用できる。基本サービスは、下記のセルフサービスとサポート付きサービスに分類される。

①セルフサービス

基本的に利用者がセルフサービスで受けられるサービス。

- ワンストップセンターのサービスに関するオリエンテーション
- 就業状況や希望の職業訓練などに関する質問表を使ったセルフアセスメント
- スキルレベル、職業適性、サポートサービス（育児や交通費支援など）の必要性を調べるための職員による初期アセスメント
- センター職員による WIA プログラム受給資格の審査
- インターネット接続の PC、コピー機、FAX
- 資料室（書籍、新聞、定期刊行物、ビデオテープ、音声テープ）
- センター内にあるコンピュータ端末または印刷物を使った求人情報、応募条件、需要の高い職種、給与情報など地域および全国的な雇用統計情報の収集

- コンピュータ端末または印刷物を使った訓練供給機関の実績や訓練費用に関する情報の収集
- 失業給付の申請方法に関する情報の収集
- サポートサービスに関する情報の収集
- ワークショップ（履歴書やカバーレターの書き方、面接対策、やる気の向上など）
- 就職フェアといったイベント

②サポート付きサービス

ワンストップセンター職員のサポートを必要とする基本サービス。

- 個別のニーズに合わせた求人情報の検索
- キャリア診断テスト、アセスメント、カウンセリング
- スクリーニング（身元照会やテスト）を含む具体的な職業紹介
- スキル別ワークショップ（求人情報の高度検索、PC ソフトの講習、職業別の専門的講習）

2) 重点的サービス

基本サービスを受けても就職できない、あるいは雇用の維持や転職のために更なるサービスを受ける必要があるとワンストップセンターの職員が判断した失業者や就業者は、重点的サービスを受けることができる。ただし、基本サービスから重点的サービスに進むためには、WIA プログラムへの登録を済ませ、基本サービスを1つ以上受けていることが条件となる。重点的サービスには下記のような活動が含まれる。

- スキルレベルやニーズの総合的なアセスメント
- 職員とのマンツーマンによるガイダンスを含む就職活動計画の作成
- 就職における障壁を見極め、適切な雇用目標を定めるための詳細なカウンセリング
- グループによるカウンセリングやキャリアプランニング
- 補助金なし雇用に就くための短期職業訓練（学習能力やコミュニケーション能力の開発を含む）
- インターンシップ

3) 訓練サービス

基本サービスと重点的サービスを受けても就職できない、あるいは雇いを維持できない失業者および就業者は、下記のようなサービスを受けることができる。その場合、個別訓練口座（Individual Training Accounts）を開設し、州の認可を受けた訓練供給機関の中から訓練プログラムを選択し、給付金で訓練費を賄うことができる。ただし、訓練内容は居住地あるいは移転先に存在する雇用機会と直接関連するものでなければならな

い。

- 職業訓練
- OJT
- 民間訓練供給機関による訓練
- スキルの向上や再訓練
- 起業のための訓練
- 成人教育や識字教育

1.3.2. 主な雇用主向けサービス

ワンストップセンターは、雇用主に下記のようなサービスを提供している。

- 人材募集の代行
- 州政府運営の求人求職サイトへの求人情報の掲載
- 面接、審査、事前スクリーニングの代行
- 人員削減を予定する雇用主を対象とした迅速対応（Rapid Response）チームによるレイオフ支援（従業員の再就職支援、転職活動に関するワークショップ、失業給付の申請、コーチング、雇用主の施設内外における就職フェアの開催などを含む）
- 従業員のスキルアップを目的とした訓練
- 事業の拡大、移転、採用に備える雇用主に労働市場情報の提供
- 新設された合弁会社や大量採用を必要とする施設の採用支援
- 雇用主向けセミナーの開催（人事施策など）
- 会議や面接などに利用できる会議室の提供

1.3.3. ワンストップセンターの種類

ワンストップセンターの形態や規模は地域によって異なり、下記の5種類がある⁵。

1) 総合型ワンストップセンター（Comprehensive One-Stop Career Center）

WIAによって規定されるすべての基本サービスを提供し、またWIAのもとに提供される他の活動やプログラムへのアクセスを利用者に提供するワンストップセンター。誰でもサービスを受けることができる。WIAによって、指定地域に総合型ワンストップセンターを1カ所以上設置することが義務付けられている。America's Service Locatorによると、総合型ワンストップセンターは2007年12月現在、全米1,733カ所に存在する。

2) 提携型ワンストップセンター（Affiliated One-Stop Center）

⁵ “California’s One-Stop Career Center System 2006 Survey Report”, State of California Employment Development Department, June 2007

ワンストップ・パートナーが実施しているプログラムやサービスを1つ以上提供し、かつ WIA に基づく補助金を受給しているワンストップセンター。総合型ワンストップセンターよりもサービスの種類が少ない。営業時間が短い、あるいは毎日営業しないところもある⁶。America's Service Locator によると、提携型ワンストップセンターは 2007 年 12 月現在、1,389 カ所に存在する。

3) 専門型ワンストップセンター (Specialized One-Stop Site)

特定の職種や利用者層（若年者や非自発的離職者など）に特化したセンター（1.3.4. 参照）。

4) セルフサービスのキオスク端末 (Self Service Kiosk)

PC の操作に不慣れな者でも簡単に利用できるようにタッチパネルが搭載された情報端末。銀行の ATM に類似している。ワンストップセンターのサービス内容や場所といった情報を無料で検索できる。印刷も可能。カリフォルニア州では、ワンストップセンター以外に同州の雇用開発省 (Employment Development Department) や社会福祉機関に設置されている。

▼ キオスク端末



カリフォルニア州シリコンバレー地区にあるワンストップセンター CONNECT!内に設置されている

5) 移動型ワンストップユニット (Mobile One-Stop Unit)

⁶ CareerOneStop Glossary, www.careeronestop.org/usersupport/glossary.asp

インターネットが接続された PC のワークステーション、通信機器、訓練ルームなどが備えられた大型トレーラー。ワンストップセンターのサービスを住民が受けられない地域へ移動し、一時的または間欠的に提携型または専門型ワンストップセンターの役割を果たす。出動先には、学校、老人センター、拘置所、就職フェア、展示会、米軍基地、農村などが含まれ、失業給付や生活保護の申請、求人情報の検索、技能訓練といったサービスを受けることができる。大量解雇が発生した際の再就職支援センターや災害が発生した際の対策本部としての活用も可能だ。企業や団体への貸し出しも行っている⁷。

2001年にミネソタ州で大手航空会社が大量の人員解雇を行った際に労働省とミネソタ州の迅速対応チームがこの移動型ワンストップユニットを導入したのが始まりといわれている⁸。現在では、カリフォルニア州、フロリダ州、バージニア州などにも導入されている。

▼ バージニア州の移動型ワンストップユニット⁹



バージニア州リッチモンドのワンストップセンター Richmond Career Advancement Center の移動型ワンストップユニット“on-the-go”

車内には PC が数台設置されている

1.3.4. 専門型ワンストップセンターの事例

米国には、様々な職種や利用者に特化した専門型ワンストップセンターが存在する。その一部を下記に紹介する。

1) Youth Opportunity Center 【若年者対象】¹⁰

カリフォルニア州ロングビーチにある若年者専門のワンストップセンター。総合型ワンストップセンター Career Transition Center 内に併設されている。14～24歳の若者に職業訓練、リーダーシップ能力の発達、起業に向けた訓練、教育の機会などを提供する。センター内には、インターネット接続の PC、コピー機、電話、FAX などが設置されている。同州地域開発省 (Department of Community Development) 内の労働力開発局 (Workforce Development Bureau) が運営する。若年者向けのサービスには、下記が含まれる。

⁷ Mobile One-Stop Career Center Guideline and Procedures, State of Florida Agency for Workforce Innovation

⁸ 『アメリカ カリフォルニア州の労働市場サービス』、リクルート ワークス研究所、2002年

⁹ Richmond Career Advancement Center, www.richmondcac.org/dev/onthego.php

¹⁰ www.longbeach.gov/cd/workforce/youth_opportunities/default.asp

- 有給の夏季仕事体験プログラム（Summer Youth Employment Program）の実施
14～21 歳対象。サービス、旅行、小売、製造といった様々な地元企業で7月から6週間（週 30 時間労働）働き、就労経験を得る
- 夏季と秋季にインターンシップを実施（高校の単位とわずかな手当が得られる）
- 仕事に関するコーチングやアドバイスの提供
- ワークショップ（就職や面接対策）の開催
- 職業訓練
- 雇用機会の情報提供
- ボランティア募集团体の紹介
- コミュニティに関する情報の提供

▼ Youth Opportunity Center が実施するインターンシップ・プログラム¹¹



政府機関でインターンシップ中の若者

2) Council for Airport Opportunity 【産業・職種特化型】¹²

Council for Airport Opportunity は、航空会社、ニューヨーク州およびニュージャージー州の港湾管理委員会、ニューヨークおよびニューアーク市長執務室、連邦航空局（FAA）の提携をもとに、1972 年に設立された業界団体である。港湾管理委員会からの助成金をもとに、ニューヨーク州やニュージャージー州内の空港近隣の住民（主にマイノリティ）に空港での仕事を専門に紹介している。また、ニューアーク・リバティー国際空港とジョン・F・ケネディ国際空港内にキャリアセンターを設立し、現場での職業訓練や面接も実施している。

① Council for Airport Opportunity が紹介する主な職種

- フライトアテンダント
- フライトアテンダント・マネジメント
- 整備士

¹¹ City of Long Beach Workforce Development Bureau

¹² www.caonj.com

- 乗客向けサービス（予約、航空券の発券、カスタマーサービスなど）
- 小売
- 飲食サービス
- 施設や空港ビルのメンテナンス
- グランドオペレーション

②サービス内容

- 採用活動（必要とされるスキルに応じて候補者を絞り込み、雇用主に紹介する）
- 求職者の過去 10 年間のバックグラウンドチェック（連邦航空局の規定に基づく）
- 基礎的な能力（読み書き、計算、コミュニケーション能力）の訓練
- カウンセリングやワークショップの実施（即戦力やプロフェッショナル・スキル）
- 個別トレーニング（雇用主のリクエストに応じて内容をカスタマイズ）
- 様々なサポート制度（育児支援など政府が提供する支援制度）の紹介
- 学校教育をキャリアにつなげる「学校から仕事への移行（School-to-Work）」プログラムの提供（教育機関や企業の経営者と協力）
- インターンシップの実施（空港内のテナントや地元の大学と協力してインターンシップの機会を設け、インターンを雇用主に代わって募集する）

3) Retail Skills Centers【産業特化型】¹³⁾

Retail Skills Centers は、National Retail Federation（以下、NRF）の研究・教育機関である National Retail Federation Foundation が、労働省から支給された高成長業種の職業訓練に関する大統領イニシアティブ（The President's High Growth Job Training Initiative）の助成金 281 万 5,000 ドルをもとに全米 11 州 22 カ所（2007 年現在）で運営している小売業専門のワンストップセンターである。そのほとんどはショッピング・モール内に開設されているが、一部には総合型ワンストップセンターやコミュニティカレッジ内に併設されているところもある。ショッピング・モールに入居している小売店の従業員や一般の求職者にカスタマーサービスにおける教育や職業訓練を提供している。

NRF

世界最大の小売・貿易団体で、あらゆる小売・流通関連業者（百貨店、専門店、ディスカウント店、カタログ・インターネット販売業者、個人商店など）が加盟している。140 万業者と 2,300 万人の従業員が所属。国内外の 100 以上の小売関係団体の代表としての役割を果たしている。

①各センターで提供されている典型的なサービス内容

¹³⁾ www.nrf.com/content/default.asp?folder=foundation&file=rsc.htm

- 小売業における就職準備状況の評価
- テキストを使ったカスタマーサービスにおけるトレーニング
- PCを使用した教育プログラム
- キャリアカウンセリング
- 語学教育（英語）
- 就職支援
- スキルの維持と継続支援プログラム
- ジョブフェアの開催
- インターンシップの紹介
- カスタマーサービス、販売、小売業経営の全米プロフェッショナル証書（National Professional Certification）の認定

小売業界での仕事に就いている、または同業界における就職を望む人を対象に NRF が認定する資格。この証書を取得すると、カスタマーサービスのプロフェッショナルとして一定のスキルがあるとみなされる。16 歳以上、あるいは 11 年生以上¹⁴であれば受験可能。

1.4. 成人向け施策

ETA が実施する主な成人向け施策には、ワグナー・ペイザー法に基づく雇用サービス（Wagner-Peyser Funded Employment Services）、WIA に基づく成人向けプログラム（WIA Adult Program）、WIA に基づく非自発的離職者向けプログラム（WIA Dislocated Worker Program）がある。これらのプログラムに関連する各種サービスは、全米のワンストップセンターで受けることができる。

なお、ETA は経済的に不利な立場にある失業中・不完全雇用中のネイティブ・アメリカンに訓練や雇用支援を提供し、経済的自立を助けるネイティブ・アメリカン向け雇用訓練プログラム（Indian & Native American Employment & Training Programs）や、季節および出稼ぎ労働の農場労働者やその家族の経済的自立を助ける全米農場労働者向け職業訓練（National Farmworker Job Training）なども行っているが、その詳細については本項では割愛する。

1.4.1. ワグナー・ペイザー法に基づく雇用サービス （Wagner-Peyser Funded Employment Services）

ワグナー・ペイザー法に基づく雇用サービスは、就職支援、職業紹介、再就職支援などワンストップセンターで提供される公的な職業紹介サービスを指す。1933年に制定されたワグナー・ペイザー法によって公共職業紹介制度が全米に設置された。その後、1998年にワグナー・ペイザー法が WIA によって改正され、公共職業紹介所はワンストップサービス供給制度の一部として統合された。雇用サービスは、労働交換サービス（Labor Exchange

¹⁴ 日本の高校3年生にあたる

Services) と呼ばれる。

1.4.2. WIA に基づく成人向けプログラム (WIA Adult Program)

18 歳以上を対象に技能教育や職業紹介サービスを提供するとともに、雇用主が必要とする人材を確保し、事業で成功を収められるよう支援する WIA によって設立された雇用施策。補助金なし雇用における就職者数の増加、雇用の定着（6 カ月以上）の促進、所得水準の上昇、顧客（求職者と雇用主）満足の上昇を目標とする。サービスはワンストップセンターで受けることが可能で、基本サービス、重点的サービス、訓練サービスに分類される（1.3. 参照）。

1.4.3. WIA に基づく非自発的離職者向けプログラム (WIA Dislocated Worker Program)

非自発的離職者を対象とした再就職支援や職業訓練を提供するプログラム。サービスはワンストップセンターで受けることが可能。州政府は、連邦政府から支給されたこの WIA に基づく非自発的離職者向けプログラムに対する助成金をもとに、迅速対応（Rapid Response）制度も提供している。迅速対応制度とは、工場の閉鎖や大量の人員削減によって失業が見込まれる労働者やその雇用主に対し、迅速な再就職支援や職業訓練サービスを提供するものである。非自発的離職者の定義は下記のとおりである。

- 解雇または一時解雇による失業者
- 解雇または一時解雇の通達を受けた者
- 失業給付の受給資格を満たす、または給付期間が終了した者
- 180 日以内に閉鎖すると雇用主が発表した職場で働く者
- 個人事業主（漁師、農場や牧場の経営者を含む）だったが、地域経済の停滞や自然災害が原因で失業した者
- 扶養から外れた主婦

1.5. 若年者向け施策

ETA が現在実施している主な若年者向け施策には、ジョブ・コア、ユースビルド、WIA に基づく若年者向けプログラム、徒弟制度（Apprenticeship Program）がある。本項では、ジョブ・コアとユースビルドの詳細を紹介する。

1.5.1. ジョブ・コア (Job Corps)

不利な境遇に置かれた若年者を支援する寄宿制の教育および職業訓練プログラム。経済

機会法によって、1964年に立ち上げられた。規律と技能・知識の習得を目的とする。連邦政府の直轄プログラムのため、州政府は運営に関与しない。各ジョブ・コアの運営は競合入札によって選ばれた民間の営利・非営利団体に委託されている。一部には、米国農務省または内務省が運営し、国立公園などに立地している施設もある。

参加者は、ジョブ・コアセンターの寮で生活しながら、基本的なしつけや算数および読み書きといった基礎教育、職業訓練、キャリアカウンセラーなどによる就職支援を受ける。職業紹介については、都市によって民間の業者に委託されている¹⁵。参加費は、食費や宿泊費も含めすべて無料。参加者には生活手当が支給される。参加は随時可能で、期間は8か月から最長2年間と個人の学習および訓練のペースによって異なるが、就職に必要な知識や社会性を身につけるため、最低1年在籍することをジョブ・コアは勧めている。卒業後も、就職できるまで最長1年間、住居、ストレスマネジメント、お金の管理、育児、法的問題、就職や定着に関する様々なアフターサポートを受けることができる。

1) 対象者

16～24歳の経済的に不利な立場にある若年者で、下記のすべての条件を満たす者¹⁶。

- 18歳未満の場合は、親の同意書が必要
- 低所得者
- 米国市民
- 次のいずれかの条件を満たす者
 - 学校中退者
 - 復学および就職のために更なる教育、職業訓練、あるいは集中的なキャリアカウンセリングを必要とする
 - 基礎スキルが欠落している
 - ホームレス、家出、養子
 - 子供を持つ親

2) 基本法

経済機会法、WIA

3) 管轄省庁

労働省長官室

¹⁵ 『アメリカの職業訓練』、労働政策研究・研修機構、1999年11月

¹⁶ “Job Corps Policy and Requirements Handbook”, Department of Labor, Office of the Secretary, 1 July, 2001

4) センター数

2007年現在、全米50州およびコロンビア特別区、プエルトリコに126カ所存在する¹⁷⁾。

5) 財源

連邦政府から支出される。2008年度には対前年より2,000万ドル多い約15億2,200万ドルの予算投入がジョブ・コアに対して提案された。

6) 訓練内容

医療、自動車工業、ビジネステクノロジー、コンピュータ関連、建設、事務サポート、サービス、アート、調理など多岐にわたる職業訓練が行われている。参加者は、算数や読解といった基礎的な教育、GEDや大学入試対策といったアカデミックな訓練も受ける。センターの多くが、地元の職業訓練学校やコミュニティカレッジと提携を結び、センター内では受けられない訓練を参加者に提供しており、大学の単位を取得することも可能。

7) 設備

ジョブ・コアには、参加者が生活する寮以外に、授業やアセスメントを受ける教室、職業訓練を受ける教室（調理室を含む）、食堂、図書室、PCルーム、キャリアセンター、診療所、テレビ付きのラウンジ、娯楽室、ジム、保育所などが備えられている。

▼ カリフォルニア州 San Jose Job Corps の施設¹⁸⁾



食堂



ジム

¹⁷⁾ Job Corps Directory, ETA, March 2007

¹⁸⁾ <http://sanjose.jobcorps.gov/>



体育館



女子寮



構内にある保育所 Head Start Center



保育所内の遊び場

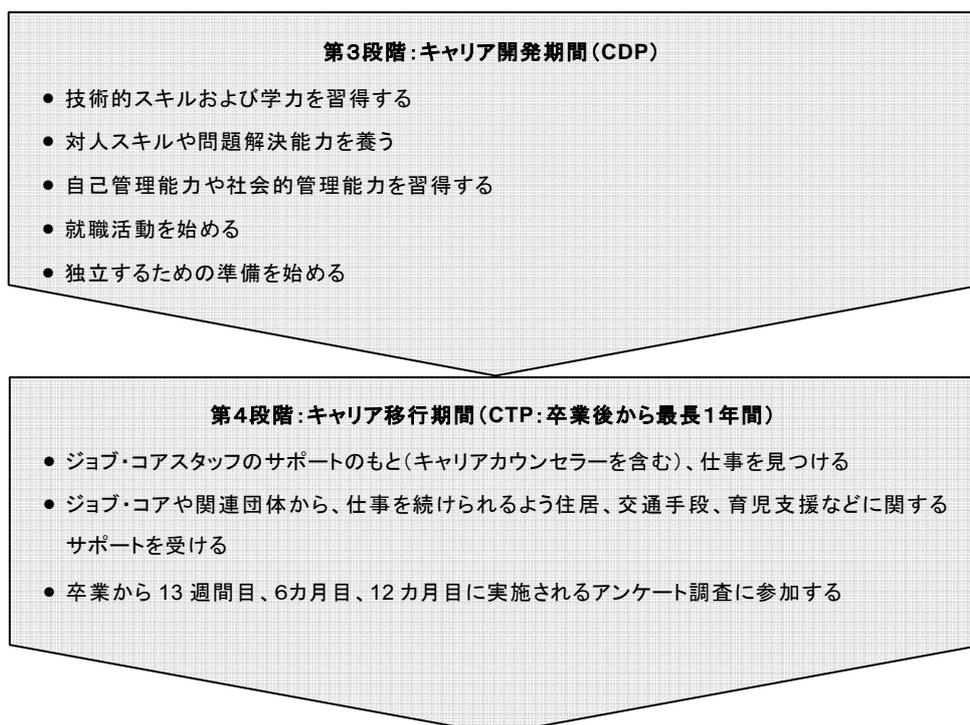
8) 入所から卒業までの流れ

第1段階:オリエンテーションおよび入所(OA)

- ジョブ・コアの概要について学ぶ
- キャリアをスタートさせるために、ジョブ・コアがどのように役立つのかを知る
- ジョブ・コアでの教育や訓練の内容について学ぶ
- 生徒として果たすべき責任について学ぶ

第2段階:キャリア準備期間(CPP:入所から60日間)

- 職場で必要とされる自己責任能力について学ぶ
- 履歴書の書き方や面接対策など就職活動に必要なスキル(PCの使い方も含む)を身につける
- スタッフとともにキャリア開発計画(以下、PCDP)を立て、訓練を受ける分野を選択する
- スタッフとともにPCDPの遵守に努める
- ワンストップセンターを訪問し、サービス内容について学ぶ



9) 手当

参加者には、生活手当と衣料手当が隔週で支給される。給付額は訓練の進行度合いによって増額される。基本的な健康保険と歯科保険も提供される。目標達成度や在籍期間によっては、ボーナスが支給される場合もある¹⁹。また、学力や職業スキルの向上の度合いによっては、ジョブ・コア卒業から就職までの生活を支援する手当が支給されることもある²⁰。

10) 雇用主に対する税制上の優遇措置

ジョブ・コアの卒業者を雇用した雇用主は、Work Opportunity Tax Credit (仕事機会税額控除)²¹制度を利用して、免税措置を受けられる。

¹⁹ Hubert H. Humphrey Job Corps Center の場合、在籍期間 113～182 日間で、基本給 40 ドルが支給される。また GED のみを取得した場合、卒業後の生活費として 250 ドル、職業訓練のみを修了した場合は 750 ドル、GED 取得と職業訓練修了の両方を達成した場合は 1,200 ドルが支給される

²⁰ San Jose Job Corps の場合、在籍中に GED 取得者や高校を卒業した者には 250 ドル、職業訓練を修了した者には 750 ドルが支給される

²¹ 特定の求職者の雇用を奨励する連邦税額控除。1人当たり最高 2,400 ドルの控除を受けることができる

▼ ジョブ・コアの外観と訓練の様子²²



ミネソタ州セントポールにある Hubert H. Humphrey Job Corps Center の全体図。元大学キャンパス内に設立され、テニスコートも設置されている



技術講師による電気系統のケーブル取り付けの講習風景

1.5.2. ユースビルド (YouthBuild)

Hope for Youth という名称のプログラムとして、1992 年の住宅・地域開発法 (Housing and Community Development Act) のもと、米国住宅都市開発省 (以下、HUD) が開始した若年者向け職業教育施策。高校を中退し、経済的に恵まれない若者が、低所得者やホームレス向け住宅の建設や修繕の仕事に従事し、建設業における技能を身につけると同時に、高校卒業資格の取得を目指す。労働省は、官民の非営利団体 (地域団体、慈善団体、訓練供給機関、住宅開発機関、地域開発公社など) に助成金を給付し、同プログラムの運営を委託している。

本来ユースビルドは職業訓練制度であり、管轄を HUD から ETA に移すほうがメリットを得られるという 2003 年の White House Task Force の提言を受けて、2006 年 9 月にブッシュ大統領は YouthBuild Transfer Act に署名した²³。これにより、2007 年度から ETA が同プログラムの運営を引き継いだ。2007 年度以前に支給された助成金については、引き続き HUD が管理を行う。

1) 対象者

16～24 歳の学校中退者で、下記のいずれかの条件を満たす者。

- 低所得世帯
- 養護施設の入所者
- 犯罪歴がある
- 親が刑務所に入所している
- 障害者
- 移民

²² <http://huberthumphrey.jobcorps.gov/html/hhabo.html>, DOL Annual Report FY 2001

²³ Federal Register, "Notice of Availability of Funds and Solicitation for Grant Applications (SGA) for YouthBuild Grants", ETA, 26 April, 2007

参加者の平均年齢は 19.1 歳²⁴。約半数が何らかの犯罪歴を持ち、また約 3 割が入所時点で生活保護を受けている。高卒者や GED を有する者でも、基礎力が欠落している、あるいは高等教育の卒業資格を取得するためユースビルドへの参加を地元の高等学校に勧められた者は、例外として参加が許される。ただし、この特別参加者の割合は全参加者の 25%以内に収めなければならない。

2) 目的

開始当初は、HUD の管轄下に置かれていたため、職業訓練や教育を受ける機会の提供よりもホームレスや低所得世帯向け低価格住宅の供給に重点が置かれていたが、ETA が HUD からプログラムの運営を引き継いだことで、若年者向け職業訓練や高等後教育への円滑な移行に重点が置かれるようになった²⁵。また、ワンストップセンターのシステム、コミュニティカレッジ、徒弟制度との連携が強化された。現在ユースビルドは、下記のような点を目的に実施されている。

- 恵まれない若者が需要の高い職業に就き、経済的自立を実現するために必要な学習能力や職業技能を身につけられるよう支援する
- 恵まれない若者に、有意義な仕事に就き、地域社会に貢献する機会を与える
- 低所得地域に住む若者の職業技能およびリーダーシップ能力の発達と地域開発活動への参加を促進する
- 若者のエネルギーや才能を活かし、ホームレスや低所得世帯向けの低価格住宅の供給を促進する

3) 基本法

1992 年に住宅・地域開発法によってプログラムが承認された。2007 年から管轄が HUD から ETA に移ったため、WIA にユースビルドに関する新しい条項が追加された。

4) 管轄省庁

ETA

5) 実施状況

全米 44 州で 226 のユースビルド・プログラムが実施されている (2007 年 10 月現在)。

6) 財源

²⁴ “YouthBuild Annual Report 2005”, YouthBuild USA

²⁵ YouthBuild Transfer Act Major Legislative Changes, ETA

プログラムの運営は一般的に連邦・州政府や地方自治体からの助成金と、地元の基金団体や企業やコミュニティ団体からの寄付によって補われている。各運営機関は財源確保の責任を有する。

労働省は 2007 年 10 月、226 中わずか 96 のプログラムに対し、総額 4,700 万ドルの助成金を支給した²⁶。1 機関当たりの給付額は、3 年間で 70 万～110 万ドルに上る。2004 年度の助成額（6,500 万ドル）と比較すると、これは 23%の予算削減にあたる。今回助成金が支給されなかった運営機関は、ほかの資金源を調達しなければ、プログラムの縮小あるいは中止を余儀なくされる。なお 2007 年 2 月にブッシュ大統領が議会に提出した 2008 会計年度の予算教書では、ユースビルドに対し 5,000 万ドルが提案された。

助成金の用途には、基礎力向上などを目的とした教育活動以外に、職業技能訓練、求人検索、職業紹介、インターンシップやジョブシャドウイング（有給または無給）、登録アプレントイスシップ制度に関連する活動、ガイダンスやカウンセリング（薬物乱用やアルコール依存も含む）、オルタナティブ教育、社会奉仕活動などが含まれる。HUD の管轄下にあった頃は、多くの労働力投資関連活動が助成金の使い道として認められていなかった。

7) 訓練内容

訓練期間は 6 カ月～2 年間（訓練終了後、1 年間のフォローアップサービスを受けられる）。参加者は、教室での講習と建設現場での訓練を毎週交互に受ける。講習内容は、読解、筆記、数学、リーダーシップ能力や決断力の発達、労働習慣の習得、時間管理、キャリアプランの構築、面接対策など様々である。現場での実地訓練では、組合に所属するベテラン労働者の監督のもと、大工、解体、石工、塗装、修繕など建設業界に就職するために必要なスキルを体得することができる。

8) 実績

プログラムが開始された 1994 年以来、累計 6 万人以上の若年者がプログラムに参加し、1 万 5,000 軒以上の家屋の建設または修復に関わった²⁷。

▼ ユースビルド参加者が建てた家屋²⁸

²⁶ Latest News, YouthBuild USA, 15 Oct, 2007

²⁷ HUD、2002 年 10 月 28 日付ニュースリリース

²⁸ www.YouthBuildQC.org



1.6. 需要主導型労働力投資システムへの転換

米国人労働者や企業がグローバル市場において競争力を維持するためには、民間セクターが労働力開発における真のパートナーとしての役割を果たし、企業の人材ニーズに即した教育および訓練制度を構築することが必要不可欠だと、労働省は2003年頃から労働力投資システムを需要主導型のシステムに転換させるため、「高成長業種の職業訓練に関する大統領イニシアティブ (The President's High Growth Job Training Initiative)」「コミュニティベース職業訓練助成金 (Community-Based Job Training Grants)」「地域経済発展に向けた労働力の革新イニシアティブ (Workforce Innovation in Regional Economic Development Initiative)」という3つの対策を段階的に導入している。各対策の詳細は下記のとおりである。

1.6.1. 高成長業種の職業訓練に関する大統領イニシアティブ (The President's High Growth Job Training Initiative)

労働力投資システムを需要主導型に移行するため最初に導入された対策が「高成長業種の職業訓練に関する大統領イニシアティブ」である。労働省は、米国経済にとって重要な高成長および高需要産業を特定し、労働者が拡大しつつある雇用機会を活用できるよう、各業界で必要とされるスキルの習得や向上とキャリア開発を支援する公共機関、民間の営利および非営利団体、教育機関に助成金を支給している。産業界が労働力に関する課題とニーズを明らかにし、コミュニティカレッジなど教育機関がコンピテンシーモデルやカリキュラムの開発、職業教育の提供を行い、そして公共労働力投資システムが労働者に情報を提供し、訓練プログラムを支援し、職業を紹介するという、産学官の連携が基盤となっている。

2003年の開始以来、労働省はこのイニシアティブを通じて、149のパートナーシップに対し約2億8,400万ドルを支給した。

- 1) 管轄省庁：ETA
- 2) 2007年度予算（申請額）：1億2,500万ドル

3) 対象業種

- 先端製造
- 航空宇宙
- 自動車
- バイオテクノロジー
- 建設
- エネルギー
- 金融
- 地理空間テクノロジー
- ヘルスケア
- 国家安全保障
- ホスピタリティ
- IT
- 小売
- 運輸

4) 業種を選択条件

- 大量の新規雇用を創出する
- 経済全体に大きな影響を及ぼす
- ほかの産業の成長に影響を及ぼす
- 新しく誕生した産業であり、成長が見込まれる
- 技術の革新や発展に伴い、労働者は新しいスキルセットを習得する必要がある

5) 14 業種に共通する目標

- 若年者の人材パイプラインを築く
- 就業中あるいは経験の浅い労働者のために、コンピテンシーモデル、キャリアラダー、キャリアラティスを構築する
- 徒弟制度（アプレンティスシップ）やコミュニティカレッジの労働力開発プログラムを含む、高等教育機関以外での中等後教育を拡充する
- 未開発の労働人口を開拓する
- 衰退している産業から成長産業に労働者を移行させる
- 就業者の定着とスキル向上のための戦略を開発する

オレゴン州バイオテクノロジー・キャリアラダー(Arizona Biotechnology Career Ladder)

アリゾナ州では、バイオテクノロジーの分野における大幅な雇用成長が見込まれている。しかし、検査科学の専門家を育成する教育プログラムが不足し、また教育プログラムへの参加者数が減少している。加えて、コミュニティカレッジに入学した学生の学力と、バイオテクノロジーの授業で必要とされる学力の間には明らかにギャップが生じており、多くが数学や科学の補習を受けなければならない状況にあった。

そこでピマ郡からの助成金や民間セクターからの寄付をもとに設立された失業者や低スキル労働者向けの職業訓練機関の Job Path, Inc.は、労働省から支給された「高成長業種の職業訓練に関する大統領イニシアティブ」向け助成金 27 万 6,393 ドル(2005 年)と寄付金をもとに、Pima Community College、ピマ郡ワンストップキャリアセンター、ピマ郡教育委員会、地元のバイオテクノロジー関連企業などと協力して、キャリアラダー訓練モデルを導入した。そして、人類遺伝学やバイオテクノロジーの基礎やキャリアの可能性について学ぶことのできる高校生向け夏期集中講座「バイオテクノロジー・サマー・インスティテュート」を開設した。参加者は、1日4時間、週5日バイオテクノロジーに関する講座を5週間にわたって受ける。研究室での実習やフィールドトリップも含まれ、修了者には Pima Community College の単位(4単位)と 800ドルの奨学金が与えられる。

訓練モデルの導入時に、下記のような成果目標が定められた。

- バイオテクノロジー・サマー・インスティテュートを 50 人が修了する
- Pima Community College の学生 40 人が初級クラスを修了し、バイオテクノロジーの学位取得に必要なクラスへ進級する
- バイオテクノロジー課程の卒業生 60 人が就職する、または高等教育機関に進学する
- 有給インターンシップを 30 人が修了する

1.6.2. コミュニティベース職業訓練助成金 (Community-Based Job Training Grants)

高成長業種の職業訓練に関する大統領イニシアティブを通じて、訓練の供給能力が限られていたり、カリキュラム内容や訓練の供給システムが古いという理由から、多くの地域が訓練の需要に対応できていないことが明らかとなった²⁹。そこで労働省は、雇用主のニーズに即した柔軟かつ効果的な職業訓練を提供できるコミュニティカレッジや専門学校の訓練供給機関としての役割を強化し、雇用主のニーズに即した職業訓練を提供することを目的に、競争入札に基づく助成金を支給するコミュニティベース職業訓練助成金制度の実施を開始した。

初回交付として 2005 年 10 月に 1 億 2,500 万ドルがコミュニティカレッジ約 70 校に支給された。2008 年度予算案では、同制度に対し 1 億 5,000 万ドルの投資が提案されている。助成金は、下記のような活動に使用できる。

- 1) 地域で高成長と高需要が見込まれる業種に関連した職業訓練を提供するため、地元

²⁹ “FY 2008 Congressional Budget Justification, Employment and Training Administration General Statement”、労働省

の産業からの要望を反映した訓練カリキュラムを構築し、有能な教職員を採用し、OJTの機会を創出し、最先端の機器を導入する

- 2) 特定の業種において求められるスキルニーズに対応しつつ、訓練を受けた従業員の雇用と定着と所得水準の上昇を促進するため、高成長と高需要が見込まれる業種に関連した訓練を未経験および熟練の労働者に与える

サウステキサス航空プロジェクト(South Texas Aviation Project)

テキサス州では、航空宇宙局(NASA)のジョンソン宇宙センターがあることなどから航空機産業が盛んである。同州南部に拠点を置く航空関連会社は、大量定年退職に伴う新規雇用件数の急増を見込んでいるものの、航空電子工学、航空整備、非破壊検査のスキルを備えた熟練の人材不足が生じている。

そこで、コミュニティカレッジの Del Mar College は、2005 年に労働省から支給された助成金約 198 万ドルをもとに、地元の企業、商工会議所、教育委員会と協力し、航空人材の需給ギャップを縮小させる「サウステキサス航空プロジェクト」を立ち上げた。プロジェクトは、①航空整備士、航空電子工学技術者、非破壊検査技術者を養成する訓練の供給量を増やし、②業界の需要を満たすために訓練修了生の人数を増やすことを目的とする。具体的な対策としては、最新機器の導入、教員の育成、教育訓練プログラムについての認知度向上などが行われている。教育訓練は、Del Mar College が実施している。

▼ Del Mar College の訓練風景³⁰



1.6.3. 地域経済発展に向けた労働力の革新イニシアティブ (Workforce Innovation in Regional Economic Development Initiative)

ブッシュ大統領が 2006 年 1 月の一般教書演説の中で言及した 2007 年度の政策方針「米
国競争力イニシアティブ」をもとに、労働省は同年 2 月、地域経済発展に向けた労働力の
革新イニシアティブ（以下、WIRED）と呼ばれる地域経済発展計画を発表した。国際競争
における米国の優位性を高めるためには、まず地域経済を活性化する必要がある。地域の
企業、労働者、教育者、起業家、研究機関、政府が結束し、新しいアイデアや知識を提

³⁰ www.delmar.edu/stap/gallery/index.htm

供することによって、高度で高品質な商品やサービスが生まれ、国家競争力の向上につながる。地域経済の活性化は、インフラの整備、資本の投入、そして有能な人材の開発という3つの要素が結合することで達成されるが、この中でも特に人材開発が活性化の原動力となる。インフラや資本が整っても、それを利用する人材が育たなければ無意味だという考えに基づいている。

労働省による厳しい審査の結果、WIREDを導入する13の地域が決定された。導入は、貿易のグローバル化によって打撃を受けている地域や、衰退する単一の産業に依存する地域、自然災害で打撃を受けた地域が主な対象である。各地域は、労働省から支給された1,500万ドルの助成金をもとに、それぞれのニーズに即した人材開発や訓練制度の整備を行う。

2007年1月には、WIRED第2世代として別の13地域に総額6,500万ドル（各500万ドル）の助成金が支給された。そして同年6月には、第3世代としてさらに13地域へのWIRED導入が発表され、各地域に助成金500万ドルが支給された。第3世代の地域には、ミネソタ州、ニューメキシコ州中部、オレゴン州などが含まれ、様々なプロジェクトが実施されている。

ミネソタ州農業イノベーション三角地帯 (Minnesota's Ag Innovation Triangle)

「ミネソタ州農業イノベーション三角地帯」は、ミネソタ州南西部に位置する36の郡から成り、農家約2万世帯、農業関連会社700社、製造業者1,200社が存在する伝統的な農工業地帯である。同州は、2003年頃から再生可能エネルギー（太陽光や風力など）の利用促進に取り組んでおり、2007年2月には、州知事が2020年までに州内の電力の25%を風力、太陽光、バイオマス（家畜のふん、生ごみ、古紙など）といった再生可能エネルギー源から供給するよう義務付ける州法案に署名した。

三角地帯にはエタノールおよびバイオディーゼル工場や風力発電所が集中し、現在州内の再生可能エネルギー関連プロジェクトの85%が実施されている。同地帯は、地場産業である農業とそれを支える製造業を伝統的な商品ベースの経済モデルから知識ベースのモデルに転換する必要性に迫られているが、人口高齢化や若者のツインシティーズ（同州最大の都市ミネアポリスと州都セントポールを指す）への流出による人材不足のため、障害が生じている。また、所得および教育水準が州平均を下回るという問題も抱えている。

そこで同州雇用経済開発局、WIB、大学、企業の代表者から成る執行委員会は、「地域のリーダーシップ開発とアイデンティティの確立」「人材開発」「起業／企業の成長」「画期的な研究」の4つの取組事項を特定し、分野ごとにアクションチームを結成した。2007年6月に労働省から支給された500万ドルのWIRED助成金をもとに、今後3年間にわたってプロジェクトを実施する。例えば人材開発については、教師の育成、地元製造業者と州立大学の協力による製造業スキルスタンダードに基づく訓練プログラムの導入、学生向けプログラム“*Youth Science and Technology Exploration*”やインターンシップの実施などが予定されている。

1.7. 高齢者向け施策

1.7.1. 高齢者地域サービス雇用プログラム (Senior Community Service Employment Program: SCSEP)

労働省が運営する唯一の高齢者向け雇用支援施策。所得の低い 55 歳以上の高齢者を対象とした OJT プログラムである。高齢者は公共機関や非営利団体のもとでパートタイム(平均週 20 時間労働、年間 1,300 時間以内)のコミュニティサービスに従事しながら、民間セクターの職に就くために必要なスキルや就労経験を習得する。競合入札によって契約を獲得した州政府機関や非営利団体が、助成金の支給を受けてプログラムを実施する。2006 年 7 月には、18 団体(図表 2)がプログラムの運営を受託した。

受託した運営団体の役割は、①適切な派遣先を探し、②低所得の高齢者を募集し、③就職カウンセリングや専門的職業訓練などのサポートを提供し、④参加者の就職(補助金なし雇用)を助けることである。各団体は、20%というプログラム参加者の補助金なし就職率を満たさなければならない。この条件を満たさなければ、助成金は減額される。

訓練修了後は、派遣先機関が参加者を採用する場合やほかの就職先に就職するケースが多い。

1) 参加条件

- 55 歳以上
- 世帯当たりの収入が連邦政府規定の貧困レベルの 125%以下
- 60 歳以上や退役軍人とその配偶者は優先的に参加が認められる
- マイノリティ、英語力が乏しい者、ネイティブ・アメリカンも優先される

2) 基本法

1965 年米国高齢者福祉法 (Older Americans Act)

3) 賃金

参加者には、連邦政府、州政府、または地方自治体が規定する最低賃金が助成金の中から支払われる。各運営団体は、助成金の 75%以上をプログラム参加者の賃金や福利厚生に充当することが義務付けられている。

4) 派遣先例

学校、病院、老人ホーム、保育所、画廊、コミュニティカレッジ、フードバンク(食料配給所)、図書館、政府機関、ホームレスのシェルター、YMCA など。

5) 職種例

教師アシスタント、事務職員、図書館員、補助看護師、保育所のアシスタント、家庭教師、老人ホームの調理スタッフ、美術館のガイド、コミュニティの清掃スタッフ、環境保護活動、リサイクルセンターのスタッフなど。

6) 成果 (2004 年度、2005 年 6 月 30 日締め)

①参加者数 9 万 4,469 人

- 女性 71%
- 60 歳以上 69% (44%が 65 歳以上)
- ヒスパニック 10%、マイノリティ 42%
- 貧困レベルの 125%以下の低所得者 83%
- 障害者 15%
- 退役軍人またはその配偶者 15%

②補助金なし雇用に就いたプログラム修了者の割合 : 46%

③プログラム修了者の定着率 (3 カ月後) : 78%

図表 2 各運営団体と助成金

(単位:ドル)

団体名	2006 年度助成額
AARP Foundation Programs (AARP)	53,100,000
National Association for Hispanic Elderly (ANPPM)	6,200,000
Easter Seals, Inc. (ES)	12,300,000
Experience Works, Inc. (EW)	64,800,000
Goodwill Industries International, Inc. (GII)	8,100,000
Mature Services, Inc. (MS)	3,800,000
National Able Network, Inc. (NAN)	4,300,000
National Caucus and Center on Black Aged, Inc.	10,000,000
National Council on the Aging, Inc. (NCOA)	19,200,000
National Urban League, Inc. (NUL)	6,700,000
Quality Career Services, Inc. (QCS)	1,100,000
Senior Service America, Inc. (SSAI)	38,600,000
SER-Jobs for Progress National, Inc. (SER)	19,400,000
Vermont Associates for Training & Development, Inc.	1,400,000
The WorkPlace, Inc. (TWP)	1,500,000
National Asian Pacific Center on Aging (NAPCA)	4,600,000
Institute for Indian Development, Inc. (IID)	1,100,000
National Indian Council on Aging, Inc. (NICOA)	3,500,000
合計	259,700,000

出所: 労働省、www.doleta.gov/whatsnew/new_releases/2006-07-31.cfm#Summary

7) 運営団体の例: AARP

全米最大の高齢者団体。1969年より SCSEP の運営団体に認定される。現在、財団 AARP Foundation が主体となって、全米 28 州 100 カ所でプログラムを実施している。常時 1 万人以上がプログラムに参加している。AARP の就職斡旋率は 50% 以上と労働省の目標値 (20%) を上回っている。

①AARP の役割

- 参加者のスキルや志向のアセスメント
- 仕事に関する目標の設定
- 個別就職計画 (Individual Employment Plan) の策定
- パートタイム雇用 (OJT、週 20 時間) の紹介
- 履歴書の作成支援
- 面接に関するアドバイスの提供
- ジョブクラブ (求職者のためのネットワーキンググループ) やワークショップの開催
- 就職先の紹介
- 専門職業訓練の提供

AARP は、履歴書の書き方を学ぶワークショップ、英語、面接の練習といったトレーニング以外に、参加者の個別就職計画に基づく専門職業訓練も提供している。この訓練は、AARP が提携を結ぶコミュニティカレッジや職業訓練機関などで行われ、内容は PC トレーニング、カスタマーサービス、看護師、警備など様々である。

②雇用の種類

a. コミュニティサービスにおけるパートタイム雇用

フードバンク、図書館、病院、託児所、政府機関など、AARP から紹介された公共機関や非営利団体のもとで、「訓練生」として一定期間 (数カ月間) パートタイム (週 20 時間労働) で働きながら経験を積む。参加者には、最低賃金が支払われる。この間、参加者は AARP とともにパートタイムまたはフルタイムの就職先 (補助金なし雇用) を探す。

b. 民間セクターにおけるトライアル雇用

コミュニティサービスにおけるパートタイム雇用、または専門職業訓練である程度のスキルや経験を身につけた参加者は、On the Job Experience (OJE) プログラムに参加できる。このプログラムでは、民間の雇用主が AARP から紹介された高齢者を一定期間 (通常 2 週間、週 40 時間労働) トライアル雇用する。AARP がトライアル雇用中の賃金や労災保険を全額高齢者に直接支払うため、雇用主には何の負担もかからない。ただし、トライアル雇用を無事に終了した高齢者を正式に従業員として採用することが条件となっている。

③統計

2004年度には、2万1,838人が参加した。このうち70%が女性、13%が障害者、11%が退役軍人、39%が高卒者、36%は最低1年間大学に入学した経験を持つ。年齢別では、55～59歳が27%、60～64歳が24%、65～69歳が20%、70～74歳が15%、75歳以上が13%となっている。

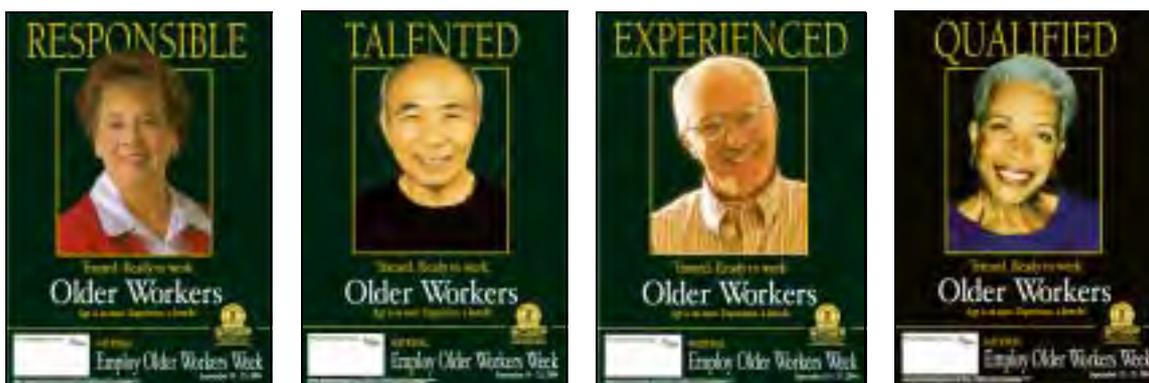
④AARPのSCSEP成功事例

- 自動車販売から転職したいと考えていたアリゾナ州在住のトリニーさんは、AARP主催のSCSEPを知り、5週間のPC講座を受講した。履歴書の書き方講習で、ゲストスピーカーのホテルチェーンBest Western International人事担当者の話を聞いたトリニーさんは、同ホテルをすっかり気に入り、求人に応募し、予約係として採用された。バイリンガルの彼女は、90日以内に言語スペシャリスト(Language Specialist)に昇格した。現在彼女はイタリア語を勉強中で、ミラノにある同ホテルのコールセンターでの勤務を希望している。
- 42年間トラックの運転手だったジョーさんと妻のシャーリーさんは、定年8カ月後に友人を通じてSCSEPを知った。年金だけでは生活が苦しいと感じていた夫妻は、一緒にプログラムに参加した。車を一台しか持っていなかったため、夫妻は同じ機関に紹介された。アーカンザス州にあるSenior Adult Centerである。シャーリーさんは同センターの調理スタッフとして働き始め、間もなくコック長として正式に採用された。しかし、管理人として働いていたジョーさんも一緒に雇用する予算は同センターにはなく、さらに、シャーリーさんの収入が増加したことによってジョーさんはSCSEPの参加条件を満たさなくなった。そこでセンターのSCSEP担当者は、近隣にある老人ホームが管理人を探していることを知り、ジョーさんを紹介した。ジョーさんはトライアル雇用として数週間働いたのち、上司に働きぶりを認められ、正社員として採用された。
- 大手販売代理店のマネジャーとして年収8万ドルを得ていたゲイリーさんは、2002年に背中手術を受けた後、車椅子の生活を送っていた。多額の医療費負担に苦しみ、仕事も車も家も失ったゲイリーさんは、妻とともに実家のあるミズーリ州に引越し、社会復帰のための職業訓練を受け始めた。訓練が上手くいかず、落ち込んでいたある日、ゲイリーさんは新聞でSCSEPの広告を見て、妻とともにすぐに職業訓練に参加した。そして派遣先の赤十字社で働き始めた。彼の妻もAARPのSCSEPプロジェクト事務所で働き始めた。PCのトレーニングを受けたゲイリーさんは、プログラム参加から8週間後に赤十字社に正式に採用された。現在、低所得者を対象にガソリン代などの支援を行うプロジェクト・ヘルプという事業の担当者として働いている。

8) 高齢者雇用促進週間 (National Employ Older Workers Week)

労働省は、毎年9月（2007年は9月23～29日）に高齢者雇用促進週間を実施し、高齢者の雇用を促進するため、高齢者地域サービス雇用プログラムを広めるキャンペーンを展開している。元々、米国在郷軍人会（American Legion）が1958年に立ち上げた。このキャンペーンに合わせて、各地で高齢者向けの就職フェアやフォーラム、講演など様々なイベントが開催される。新聞やテレビなどメディアへのニュースリリースも行われる。

▼ 高齢者雇用促進週間のポスター³¹



責任感がある

有能

経験豊富

資質がある

1.7.2. 雇用における年齢差別への対応

米国では、1967年、他国に先駆け、年齢を理由とした募集、採用、昇進、解雇、賃金などの差別を禁止する連邦法「雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）」が制定された。同法は、40歳以上の中高齢者のみを対象とし、従業員数20人以上の雇用主に適用される。従業員数20人未満の企業に関しては、通常、州政府が年齢差別に関する州法を制定している。法律違反に対する救済の申し立ては、連邦政府の独立行政委員会である雇用機会均等委員会（EEOC）に行う。

1) 雇用における年齢差別禁止法

40歳以上の労働者について、募集、採用、解雇、賃金、昇進、研修、福利厚生、退職などあらゆる労働条件に関する年齢差別を禁止する。定年制も年齢に基づく差別として原則禁止されている。保護の対象者には、従業員と応募者が含まれる。

- 従業員数20人以上の民間企業、連邦政府、州政府、地方自治体に適用される。人材紹介会社や労働組合も含まれる
- 求人情報や求人広告の中で「年齢25～35歳まで」「若い」「大学生」「新卒者」「男子」「女子」といった表現を用いることは、中高年齢者の応募を抑止するため、違法となる。「40

³¹ www.aoa.gov/prof/older_workers/older_workers.asp

～50歳」「65歳以上」「引退した者」「年金を補う」などの表現も、保護対象となるその他年齢層に対する差別になるため、禁じられている

- 雇用主が求人への応募書類の中で応募者の「生年月日」や「年齢」といった情報の記入を求めること自体は違法ではないが、中高年齢者の応募を抑止する、あるいは年齢による差別を示す可能性があるため、正当な理由（身体的に危険な仕事である、など）に基づくことを応募者に対し明確にする必要がある
- ただし、差別行為が当該事業の通常の運営において必要とされる「真正な職業上の資格（BFOQ）」である場合、年齢以外の合理的な理由に基づく場合、真正な先任権制度（Seniority System）に基づくなど場合は、例外となる

2) 先任権制度

勤続年数の長い者が優先的に処遇される制度。労働組合による労働協約において確立されているケースが多い。先任権制度では、例えば企業がレイオフ（一時的解雇）を行う際、勤続年数の短い者から順にレイオフ対象となる。反対に、リコール（再雇用）する際は、長期勤続者から優先的にリコールする。昇任に関しても同じである。特に高齢者のための制度ではないが、勤続年数が長いのは高齢者であることが一般的なため、高齢者にとって有利な制度といえる。

1.8. 失業対策

労働省は失業対策として、通常の失業保険に加えて、被災者や貿易関係者向けの所得補助対策を講じている。

1.8.1. 連邦・州失業保険（Federal-State Unemployment Insurance）

1) 概要

自己の過失以外の理由で失業した労働者に所得補助を与えるため、1935年に社会保障法（Social Security Act）によって連邦・州失業保険制度の設立が承認された。米国の失業保険制度の特徴は、ETAが制度全体を管轄しているが、管理運営は連邦法によって定められたガイドラインのもと各州の失業保険局が行っていることにある。

同制度は、失業給付を支給することで失った賃金の一部を一時的に補い、非自発的失業者を保護すること、そして失業者の購買力を高めることで不況期の経済を安定させることを目的としている。

2) 財源

対象事業主に課せられる連邦および州の失業保険税からプログラムの資金が賄われている。連邦失業保険税は、失業保険税の受領、投資、支出を明らかにするために設立された失業信託基金（以下、UTF）に貯蓄され、失業保険延長給付などを含む州のプログラム運営コストの負担を軽減するために利用される。また、失業給付を負担できない州が資金を借りるための UTF 内の貸付勘定を維持するためにも利用される。州の失業保険税は、通常の失業手当と州が負担する延長給付を支払うためにのみ利用される。

3) 失業給付の受給要件

各州の失業保険に関する州法によって、下記のような受給条件が定められている。一般的に、雇用主の都合で解雇され、求職活動中の就労可能な失業者に給付される。正当な個人的理由または緊急の理由による自発的離職者は、州法によって定められた受給要件を満たせば受給対象となる。仕事上の不正行為に基づく解雇によって失業した場合は対象外となる。仕事上の業績の悪化を理由に解雇された場合、州によっては給付されるが、雇用主によって会社の規則違反あるいは不正行為が証明された場合は給付対象外となる。

- 離職前に一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること
- 求職・再就職の能力および意思があること
- 解雇または就職拒否に関する欠格事由（各州によって異なるが、仕事に関連した不正行為に基づく解雇により失業したこと、正当な理由なく紹介された適職への就職を拒否したことなど）に該当しないこと

4) 給付額

給付額は、通常課税前所得（平均週給）の 50%程度を目安としているが、算出方法は各州によって異なる。多くの州では、「基準期間（base period）」と呼ばれる失業に先立つ 52 週間（12 カ月）の中から賃金が最も高い四半期を選び、その四半期の所得の合計に一定の利率を掛けて週当たりの給付額が算出される。また州によって異なる給付額の上限が定められている。例えば、ニューヨーク州の給付乗率は 26 分の 1 で、週あたりの給付額の上限は最高 405 ドルと定められている³²。マサチューセッツ州の場合、給付額の上限は 600 ドルとなっている³³。

なお、基準期間の開始日は給付申請がいつ行われたかによって異なり、申請日直前の 3～5 カ月間は適用外となる。つまり、基準期間は申請日の約 15～17 カ月前から始まることになる。

³² “A Handbook for Persons Claiming Benefits under the New York State Unemployment Insurance Law”, New York State Department of Labor

³³ “Unemployment Insurance: A Guide to Benefits and Employment Services”, Massachusetts Department of Workforce Development

例) 基準期間 (12 カ月間)

申請月が 4 月、5 月、6 月の場合 ⇒ 前年 1 月 1 日～前年 12 月 31 日

申請月が 7 月、8 月、9 月の場合 ⇒ 前年 4 月 1 日～本年 3 月 31 日

5) 受給期間

受給期間の上限は、ほとんどの州で最高 26 週間となっているが、マサチューセッツ州では 30 週間と定められている。また、ほとんどの州が 1 週間の待機期間を設けている。ただし、失業率が急激に上昇し、延長給付 (Extended Benefits) が発動された場合、一部の失業者を対象に待機期間が免除され、受給期間が延長される (1.8.2.参照)。

6) 失業給付の申請方法

①失業したら、すぐに州の失業保険監督機関に連絡し、失業届を提出する。その方法は下記のとおり。

- a. 各州に設置されている失業保険専用フリーダイヤルに電話する
- b. 郵送または FAX
- c. ワンストップセンターを訪れる
- d. インターネット申請システム

②届出の際に、社会保障番号、生年月日、自宅の住所と電話番号、最終就業日、申請日直前の 15 カ月間 (カリフォルニア州の場合は 18 カ月間) におけるすべての就業先の事業所名と住所、就業期間、賃金、失業理由または労働時間が短縮された理由、過去 1 年間に失業給付を申請したことがあるか否かなど、様々な質問に答える。

③最初の給付を受け取るまで通常約 2～3 週間かかる。受け取り方法は下記のとおり。

- a. 小切手
- b. 当座または普通預金口座への電信振込
- c. ダイレクトペイメントカード (Direct Payment Card)

ダイレクトペイメントカード

JP Morgan Chase Bank が州政府や地方自治体に提供する失業給付のデビットカードサービス。受給者は、キャッシュカードを使って、デビット専用銀行口座に直接振り込まれた失業給付を銀行の ATM から引き落とししたり、商店で買い物ができる。ニューヨーク州、ロードアイランド州、アリゾナ州、ルイジアナ州などの労働局が、2006～2007 年から同行に失業給付の電子支給制度を委託し、小切手に代わる失業給付の支給方法としてダイレクトペイメントカードを導入している。

このシステムの導入によって、失業給付を簡単にかつ安全に受けることが可能となった。また、

- ④失業給付を受け続けるためには、給付期間中、毎週（州によっては隔週）給付申請をインターネットまたは電話で行わなければならない。その際、それまでに得た収入や就職活動の進捗状況を報告することが義務付けられている。

1.8.2. 延長給付（Unemployment Insurance Extended Benefits）

連邦・州延長失業補償法（Federal-State Extended Unemployment Compensation Act of 1970）に基づき、1970年に創設された。失業率が急激に上昇した州では、延長給付が発動され、正規の失業給付が切れた失業者を対象に、失業給付の支給期間が最長13週間延長される。最長20週間延長される州もある。

1) 受給条件

通常の失業給付の受給期間が終了した失業者。

2) 給付額と支給期間

給付額は通常の失業給付と同額。延長給付の支給期間は最長13週間（州によっては20週間）。

3) 申請方法

延長給付が発動された際には、州当局から該当者に通知が届く。

1.8.3. 災害失業援助（Disaster Unemployment Assistance: DUA）

大統領が非常事態を宣言するほどの大規模な天災に見舞われ失業したが、通常の失業給付の対象にならない被雇用者または個人事業主に財政援助を与える制度。カリフォルニア州では、2007年1月に寒波による被害が深刻化したため、大統領によって非常事態宣言が発令された。この宣言を受けて、災害失業援助が支給された。同年10月に同州南部で大規模な山火事が発生し非常事態宣言が発令された際にも同援助が支給された。

1) 受給条件

- 非常事態宣言が発令された地域で就業していた、事業を運営していた、あるいは就業および起業する予定だった
- 災害の直接的影響によって職場が破壊され、働くことができない
- 災害の直接的影響によって怪我をし、働くことができない
- 遂行することのできなくなった仕事が第一の収入源だったことを証明できる
- 通常の失業給付の対象外である
- 世帯主が死亡したため、一家の大黒柱として代わりに家族を支えなければならない

2) 給付額と支給期間

給付額は失業保険に関する州法に基づいて決定される。支給期間は、非常事態宣言の発令日から最長26週間。

1.8.4. 貿易調整支援 (Trade Adjustment Assistance: TAA)

労働省は、失業保険や再就職支援といった一般失業対策に加えて、貿易関連の労働者向け特別措置として、貿易調整支援（以下、TAA）を1974年に取引法が制定されて以来実施している。外国からの輸入増加や生産拠点の国外移転により失業または労働時間が短縮された労働者を対象とする。労働省に署名を提出し対象者に認定されると、地元のワンストップセンターを通じて、再就職支援、新しいスキルを習得するための職業訓練、所得補償を受けることができる。

1) 対象

下記の条件を満たすことが条件となる。

- ① 製造会社に勤める
- ② 署名提出日前の12カ月間に一定人数（従業員数50人未満の場合、3人。従業員数50人以上の場合、従業員の5%）以上の従業員が一時解雇された、あるいは一時解雇の危機に瀕している
- ③ 下記のいずれかを満たす
 - 輸入増加が売上や生産量の減少、人員の一時解雇の大きな原因となっている
 - 米国外の特定の国に生産拠点が移転した
 - 米国外に生産拠点が移転し、同様の製品の輸入が増加された、あるいは増加の

可能性がある

- 部品の供給業者、最終組み立て業者、仕上げ担当業者としての取引を失ったことで、売上または生産量の減少や人員の一時解雇が生じた

2) 支援内容

対象者に認定された場合、下記のような支援を受けることができる。

①再就職支援

- a. カウンセリング
- b. 履歴書の書き方や面接スキルに関するワークショップ
- c. キャリアアセスメント
- d. 職業紹介

②転職活動手当

通勤圏内に適当な仕事が見つからない場合、通勤圏外における転職活動に伴う交通費や生活費の 90%（最高 1,250 ドル）の払い戻しを請求できる。

③引越手当

通勤圏外に移転する必要がある場合、引越し費用の 90%（最高 1,250 ドル）の払い戻しを請求できる。

④職業訓練

既存の労働市場において仕事を確保するために必要なスキルを持ち合わせていない労働者は、職業訓練を最長 104 週間受けることができる。訓練には、a. 講習、b. OJT、c. 事業主のニーズに合わせてカスタマイズされた訓練、d. 基礎教育（識字、英語など）が含まれる。

⑤所得補助

職業訓練にフルタイムで参加している者、あるいは訓練を修了した者には、所得補助として貿易再調整給付金（以下、TRA）が最長 104 週間（通常の失業給付 26 週間 +TRA 最長 78 週間）支給される。

⑥医療保険料税額控除

コブラ（COBRA）³⁴保険の加入者や個人で医療保険に加入している者は、毎月の保険料の 65% に対し、税額控除を受けることができる。

1.9. 女性向け施策

米国政府は、1920 年に労働省内に女性局（Women's Bureau）を開設した。同局は、働く

³⁴ 退職後も企業が提供する医療保険を全額自己負担で一定期間継続できる保険制度

女性の福祉を増進し、労働条件を改善し、給与の高い雇用機会を促進するための様々な標準や政策を定める唯一の連邦機関である。

女性局は、2002年12月に「21世紀の家族を強化する（Strengthening the Family）」というイニシアティブを立ち上げた。以来、「より良い仕事を！（Better Jobs!）」「より多い収入を！（Better Earnings!）」「より良い暮らしを！（Better Living!）」という3つの戦略目標のもと、女性の雇用機会の増大、経済的安定の確保、柔軟な人事施策や雇用形態の促進に取り組んでいる。労働省の2008年度予算案では、働く女性の支援策を促進・普及させるため、女性局の施策に対し980万ドルの投入が提案された。2007年12月現在、女性局が実施している主な施策は下記のとおりである。

1.9.1. アプレントイスシップおよび非伝統的職種に就く女性 (Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations: WANTO)

1994年から女性局とETA内のOffice of Apprenticeship Training、Employer and Labor Servicesが共同で運営する施策。高賃金で需要の高い「非典型的職業」（就業者数に占める女性の割合が25%以下の職業と国勢調査局は定義している）における女性のアプレントイスシップへの参加や雇用を促進するため、女性の採用、訓練、定着における技術支援を雇用主や労働組合に提供する地域団体、労働組合、事業主団体に助成金を給付する。

1) 目的

アプレントイスシップや非典型的職業における女性の雇用を促進するため、雇用主や労働組合に助成金などの技術支援を提供する。

2) 基本法

Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations Act of 1992

3) 職種

配管工、板金工、れんが工、塗装工、溶接工、家具の製造、エレベーターの製造、コンピュータのメンテナンス、タクシーの運転手、庭師、建築家、判事、消防士、警察官など多岐にわたる。

4) 財源

連邦政府。2006年度に労働省は約97万2,000ドルの助成金を団体に支給した。

1.9.2. 転換期のワーキング・ウィメン (Working Women In Transition: WWIT)

「より良い仕事を！」という目標のもと、シングルマザーや天災の被害者、起業希望者

など、仕事において大きな転換期にある、あるいは転換させようと努力する女性を支援する雇用促進プロジェクト。女性局は、「ハイテク」と「ハイタッチ」をコンセプトに、インターネットと地域のサービス提供団体（図表3）を通して、プログラム参加者にメンタリング（またはEメンタリング）、就職支援、スキルトレーニングを提供している。2007年現在、全米10カ所で実施されている。対象者は、ハリケーンの被害者、アジア系アメリカ人、生活保護受給者など各地域の現状や問題に応じて異なる。

1) プロジェクトの目標

女性が下記の目標を達成できるよう、メンター、情報、学習の機会などを提供する。

- 昇給および昇進
- 就職および起業
- 大学や大学院に入学、または認定試験および免許対策講習の受講

2) 支援内容

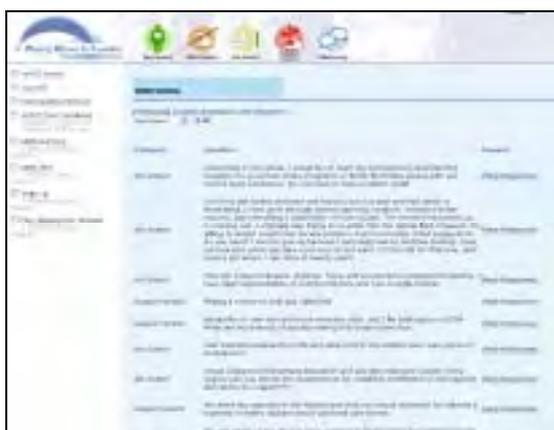
参加者は、登録後、キャリアに関する短期および長期目標を立てる。女性局からプログラムの運営を受託した各団体は、職業訓練、初級PC講習、スキルセットの分析、求人検索、面接対策、履歴書の作成、キャリアプランニングといった就職関連の講習やワークショップ（お金の管理、目標設定、時間管理、人脈構築、自尊心の向上など）を参加者に提供する。地元のボランティアがメンターとして様々な相談に乗るだけでなく、ジョブシャドウイングの手配や面接の設定、コーチングを行う場合もある。

参加者は、食料支援、育児支援、交通手段、仕事用の衣類の支援、法律相談といったカウンセリングなども受け取ることができる。参加期間は、最高2年まで。

3) 2006年度の実績

- 777人の女性が登録した
- 198人がキャリア目標を達成した
- 83人がキャリア教育または学位を取得できる講習を受講した
- 167人の収入が増加した
- 203人が就職した

▼ WWITのウェブサイト(職探しに関する質問に対するメンターの回答を掲載しているページ)



www.workingwomenintransition.org

図表3 WWIT プロジェクト実施地域とサービス提供団体

WWIT プロジェクト実施地域	対象者	サービス提供団体
バーモント州エセックス・ジャンクション (地域Ⅰ)	拘置所を出所する予定の女性	Vermont Works for Women
ペンシルバニア州ビーバー & アルゲニー郡 (地域Ⅲ)	シングルマザー	PA Women Work !
ケンタッキー州レキシントン (地域Ⅳ)	薬物乱用治療中の女性	Chrysalis House
ジョージア州アトランタ (地域Ⅳ)	ハリケーンの被害に遭った女性	YWCA of Greater Atlanta
オハイオ州コロンバス (地域Ⅴ)	ベビーブーマー世代の女性	Jewish Family Services of Columbus
イリノイ州シカゴ (地域Ⅴ)	起業を目指すアジア系アメリカ人女性	Women's Business Development Center & Asian American Alliance
アーカンソー州リトルロック (地域Ⅵ)	TANF*を受けている女性	Hope Center
テキサス州ヒューストン (地域Ⅵ)	ハリケーンの被害に遭った女性	Women Helping Women
ルイジアナ州ニューオーリンズ (地域Ⅵ)	ハリケーンの被害に遭った女性	Odyssey House Louisiana, Inc.
サウスダコタ州シオークス・フォールズ (地域Ⅷ)	ネイティブ・アメリカンと農村に住む女性	Lower Brule Community College Southeast Technical Institute Young Women's Unity Association of the Black Hills

* Temporary Assistance for Needy Families=貧困家庭向け一時援助金プログラム

出所: Fiscal Year 2007 Outlook、女性局、2007年4月、

1.9.3. ワイズ・アップ (Wi\$eUp) ³⁵

「より多い収入を！」という戦略目標を実現するため、2004年にパイロット・プロジェクトとして開始された、X・Y世代、特に22～35歳の女性を対象とする教育施策。女性の経済的安定を促進し、定年に備え貯蓄習慣を身につけられるよう、オンラインおよび教育機関を通して財務教育を無料で提供している。参加者や専門家（メンター）は、女性局のパートナーである地域の団体が募集する。

同プロジェクトは、2007年現在、8州（マサチューセッツ、ニューヨーク、ペンシルバニア、ジョージア、テキサス、ミズーリ、コロラド、ワシントン）において実施されている。

1) 目標

X・Y世代の女性が負債を減らし、貯蓄や投資を増やすことができるよう、財務教育を提供する。

2) カリキュラムの内容

カリキュラムは、「一生に必要なお金 (Money for Life)」「お金の計算 (Money Math)」「お金の基本 (Money Basics)」「お金の世界におけるクレジット (Credit in Money World)」「貯蓄の基本 (Savings Basics)」「保険&リスク管理 (Insurance & Risk Management)」「投資家になる (Becoming an Investor)」「経済的安定を実現する (Achieving Financial Security)」の8つのコンポーネントによって構成されており、ワイズ・アップ公式ウェブサイトのオンラインクラスや通学クラスで受講が可能。同ウェブサイトには、メールで専門家に質問できる「専門家に聞こう」のコーナーや専門用語集が掲載されている。クレジットカードの明細や食費の管理などに使えるワークシートのダウンロードも可能。

また、専門家が貯蓄、不動産の購入、節税対策、ファイナンシャルプランニングなどカリキュラムに沿ったトピックについてプレゼンテーションとQ&Aを行う1時間のテレコンファレンス（オンラインセミナー）が隔月開催される。

3) 実施状況

The University of Maryland などの大学、WA Correctional Center for Women といった政府機関、Alcatel Corporation（通信会社）といった企業、YWCA などの団体がワイズ・アップ・プログラムのカリキュラムを導入し、学生、従業員、受刑者、地域住民に教育を提供している。2004～2006年に約2,300人が参加。

³⁵ www.wisepwomen.org

1.9.4. 女性のためのフレックス・オプション (Flex-Options for Women) ³⁶

「より良い暮らしを！」という戦略のもと、フレックスタイム制、在宅勤務、ジョブシェアリング、圧縮労働時間制、パートタイム労働といった柔軟な人事施策がもたらす利益に関する国民的意識を高め、施策の導入を企業の経営者に促すことを目的として、2004年に開始されたパイロット・プロジェクト。柔軟な雇用形態の導入に成功した企業のビジネスリーダー（オペレーション・マネージャー、人事担当者、カスタマーサービスのスーパーバイザー、役員など）と導入に関心を持つ雇用主を募集し、メンタリングの機会を提供する。そして、テレコンファレンスやイベントを開催することによって、優良事例や課題など情報の共有を促進する。

一地域あたり最低 10 人のメンターと 14 人の雇用主の参加を目標に、2007 年現在、10 都市（ボストン、ニューヨーク、フィラデルフィア、アトランタ、シカゴ、ダラス、カンザスシティ、デンバー、サンフランシスコ、シアトル）で実施されている。

1) 実施方法

- メンターが柔軟な雇用形態の導入について指導する 1 対 1 のメンタリングの実施
- フレキシブル・ワークの専門家などが出席するテレコンファレンスをウェブ上で開催し、優良事例を共有
- ネットワーキングや情報共有のためのイベントを開催
- ウェブ上でのツールの提供

2) 2004～2006 年度の実績

- 企業 209 社が 402 のフレキシブル・ワーク施策を導入、または拡充した
- バーチャルコンファレンスが 17 回開催された
- 37 万 2,000 人以上の労働者が、新しいフレキシブル・ワーク施策やプログラムを利用することができた

³⁶ www.we-inc.org/flex.html

1.10. 政府による IT の活用

ETA は、1994 年から連邦、州、地方の各政府が提供する情報サービスを統合し、求職者や雇用主が雇用の機会や職業訓練など労働市場に関する最新かつ正確な情報にアクセスできるよう、各州政府によって構成されるコンソーシアムに助成金を与え、インターネットを活用した労働市場情報システム America's Labor Market Information System（以下、ALMIS）の開発と導入を進めてきた。そして ALMIS の中核をなすシステムとして開発されたのが、AJB、America's Learning Exchange、America's Service Locator、America's Career InfoNet の 4 種類のオンラインデータベースをまとめた CareerOneStop（旧 America's Career Kit）である。

1.10.1. CareerOneStop

CareerOneStop は、求職者、雇用主、労働力開発関係者が、公共職業紹介所や雇用動向など様々な労働情報に 1 カ所からアクセスできるポータルサイトである。グローバル経済下における能力開発の促進を目的とし、労働省から助成金を受けたミネソタ州雇用経済開発局によって開発・運営が行われている。

2002 年 9 月、同サイトはリニューアルとともに、America's Career Kit から CareerOneStop に改名された。そして 2007 年 7 月、労働省はユーザビリティを高めるため、100 万ドルをかけてサイトの再リニューアルを行った。ユーザーが必要なツールやリソースを簡単に入手できるよう、情報は「キャリア探求」「教育＋訓練」「履歴書＋面接」「給与＋福利厚生」「求人検索」「人＋場所」の 6 つのカテゴリーに整理された。また、給与情報の図表を作成し、賃金を比較できる機能などが追加された。

なお、AJB と America's Learning Exchange は閉鎖されたため、2007 年 10 月現在、CareerOneStop は下記の 2 つのサイトによって構成されている。

- America's Service Locator

ワンストップセンター、社会保障事務局、職業リハビリテーションセンター、ジョブ・コアなど全米中の公共機関の場所や連絡先を、キーワード、地名、郵便番号、公共機関の種類、サービス内容などで検索できるシステム。

- America's Career InfoNet

求職者、雇用主、教育関係者に、給与情報、雇用動向、就職に必要な免許や資格、雇用適性診断、職業紹介ビデオ、地域の会社検索など雇用、労働、教育に関する情報やツールを提供するシステム。

▼ CareerOneStop のトップページ



www.careeronestop.org

1.10.2. America's Job Bank

AJB は、各州の雇用サービス事務所が持つ求人情報を統合した公共求人求職サイトである。もともと公共職業紹介機関では **Interstate Job Bank** というシステムが使われていたが、求職者もインターネットを通じて全米中の求人情報を閲覧できるよう、労働省はシステムの IT 化に資金を投入し、1995 年に AJB が誕生した。同サイトは、CareerOneStop を構成するウェブサイトの 1 つとして 2007 年まで労働省と州政府雇用安定局 (SESA) により共同運営されていた。

AJB は、数多くの州政府雇用安定局と求人情報データベースを共有していた。登録されていた求人情報は、2007 年 6 月現在 223 万件に上り、履歴書は 61 万件だった³⁷。求人情報は、民間企業におけるフルタイムの仕事が中心で、専門職、技術職、管理職、事務職、販売職、ブルーカラーまで多岐にわたっていた。

1995 年のサービス開始から 10 年間以上、全米の雇用主や求職者に求人求職の機会を無料で提供してきた AJB だが、メンテナンス費のみで年間 1,200 万ドル、年間の運営費は最高 2,700 万ドルに上ること、民間の求人求職サイトが広く普及したこと、ネット技術の浸透とともにコストが低下し、AJB を利用していた州政府や地方自治体も独自の求人求職サイトを開設するようになったことなどを理由に、AJB の存在価値やメリットについて疑問や批判の声が上がるようになった。そこで、労働省は 2 年間にわたって内部調査やアセスメントを行った結果、2007 年 7 月 1 日付で AJB を閉鎖した。

現在、AJB の旧 URL にアクセスすると、州政府運営の求人求職サイト、連邦政府が運営する退役軍人や公務員向け求人求職サイト、そして一部の民間求人求職サイトを検索できる画面が表示される。

▼ AJB の旧 URL にアクセスすると表示されるページ

³⁷ AJB



www.jobbankinfo.org

1.10.3. O*NET OnLine

O*NET OnLine は、CareerOneStop を構成する異なるアプリケーション間の共通言語を提供する O*NET をオンライン化した職業情報のオンライン総合データベースである。職業紹介の場で一般的に利用されてきた「職業辞典」(以下、DOT) に代わる、より使いやすく最新の情報源として、O*NET Management Partnership³⁸と National O*NET Consortium³⁹が開発を行った。同データベースは、求職者、人事関係者、教育関係者を対象に無料で公開されている。求職者は、仕事内容や必要とされるスキルおよび経験など職業の特徴や適職の検索に、また人事関係者はキャリアカウンセリング、求人広告や研修カリキュラムの作成などに活用できる(図表4)。

データベースは毎年、各職業に就く様々な労働者を対象とした調査をもとに更新され、現在、標準職業分類(以下、SOC)に準拠した約800職種の情報が含まれている。最近では、2007年3月に101職種の情報が更新され、またスペイン語版データベースが追加された。

データベースは、SOCコード、職種、スキル、SOC以外の4種類の職業分類システムのコードや職種名によって職業情報を検索できる。検索機能は定期的に改良され、最近ではワークアクティビティ(業務内容)や高成長業種による検索機能が追加された。検索した職種ごとに、特徴的な業務内容、必要とされる知識や能力、仕事で使用されるツールやテクノロジー、伴う物理的および社会的要因、仕事でどのようなことに満足感を得られるかを表すワークバリュー、就業者数や全国および地域の平均賃金など13項目にわたるレポートを作成する機能も含まれている(図表5)。

データベースの無料ダウンロードが可能のため、ニューヨーク州(CareerZone)やテキサス州(OSCAR)など多くの州がカスタマイズし、中高生でも使いやすい独自のキャリア情報サイトを開設している。コミュニティカレッジ、人材派遣会社などもO*NETを活用

³⁸ ETA、ノースカロライナ州雇用保障委員会、NASWAの教育・研究部門である Center for Employment Security Education and Research (CESER) がメンバー

³⁹ National O*NET サポートグループが構成。メンバーは、National Center for O*NET Development, MCNC, Research Triangle Institute, Human Resources Research Organization

基礎力（読解力や作文力など）、問題解決力、リソースマネジメント力（時間、物資、人材、資金の管理能力）、社会スキル（交渉力、説得力など）、テクニカルスキル（プログラミングや機器のメンテナンスなど）、システムスキル（システムの分析や評価など）の6つのスキル群の中から、自分が持っているスキルを選び、そのスキルを活かせる職業を調べる機能。

3) クロスウォーク・サーチ

SOC、DOT、軍事職業分類（MOC）、登録アプレンティスシップ情報システム（RAIS）のコードまたは職種名を使って、職業情報を検索できる。

図表5 コンシェルジュのサマリーレポート(クイック検索例)

定義	ホテル、アパート、オフィスビルにおいて顧客にパーソナルサービスを提供する。メッセージの預かり、移手段・ビジネスサービス・娯楽の手配またはアドバイスの提供、ハウスキーピングやメンテナンスに関するゲストのリクエストの管理を行う
関連する職種名	ゲスト・サービス・エージェント、チーフ・コンシェルジュ、クラブ・コンシェルジュ、フロントオフィス・マネージャー、ゲスト・サービス・スーパーバイザー、アクティビティ・コンシェルジュなど
タスク	<ul style="list-style-type: none"> • ゲストのためにレストランなどの予約やチケット、観光、ツアーの手配を行う • ショッピング、食事、ナイトライフ、娯楽施設など地元の情報を提供する • 入手困難なアイテムを探したり、熱気球フライト体験を手配したりするなどゲストの難しい要求に応える
知識	<ul style="list-style-type: none"> • カスタマーおよびパーソナルサービス—カスタマーおよびパーソナルサービスを提供するうえでの原則やプロセスに関する知識 • 事務—庶務および事務の手順、ワープロといったシステム、ファイルや記録の管理、速記、その他事務上の手順や専門用語に関する知識 • 心理学—人間の行動やパフォーマンス、能力や性格や興味における個人間の違い、学習ややる気、心理研究の方法、行動および情動障害の診断と治療に関する知識
スキル	<ul style="list-style-type: none"> • 積極的に聞く—他者が話している言葉にしっかりと耳を傾け、要点を理解するために時間をかけ、必要に応じて質問し、不適切なときに話の腰を折らない • サービス志向—人を助けるための方法を積極的に見つける • 時間管理—自分の時間や他者の時間を管理する
能力	<ul style="list-style-type: none"> • 口頭理解—話し言葉や文章を通じて提示された情報やアイデアを聴き、理解する能力 • 演繹的推理—特定の問題に一般的な規則を適用し、筋の通った答えを導き出す
ワークアクティビティ	<ul style="list-style-type: none"> • 外部の人間とコミュニケーション—組織の代表として、顧客、政府などとコミュニケーションをとる • 決断と問題解決—最善の解決策を選び、問題を解決するために情報を分析し、結果を評価する
ジョブゾーン	<ul style="list-style-type: none"> • レベル—ジョブゾーン2(ある程度の経験が必要) • 必要とされる経験—何らかの就労経験、スキル、知識を持っていると役に立つこともあるが、通常は不要 • 職業訓練—経験を積んだ従業員と数カ月～1年間共に働き経験を積むことが必要 • 同じジョブゾーンに属するその他の職種—販売員、板金工、森林消防士など
ワークスタイル	<ul style="list-style-type: none"> • 信頼性—仕事では、信頼性、頼りがい、責任感が必要とされる • セルフコントロール—困難な状況の中でも平静を保ち、感情を抑え、攻撃的な態度を示さないことが要求される • ストレス耐性—批判を受け入れ、冷静かつ効果的にストレス度の高い状況に対処することが必要とされる
賃金・雇用動向	<ul style="list-style-type: none"> • 賃金中央値(2005年) 11.30ドル/時給、2万3,510ドル/年間 • 就業者数(2004年) 1万8,000人 • 推定雇用成長(2004～2014年) 平均10～20%

出所: www.online.onetcenter.org

1.10.4. Career Voyages

Career Voyages は、学生やその保護者、転職希望者、キャリアアドバイザーが効果的なキャリアプランを策定できるよう、需要が急成長している有望職種の情報を提供する学生向けキャリアサイトである。2003年10月に労働省と教育省によって共同開設された。

ユーザーは、今後2012年までに急成長が予測される先端製造業、自動車、バイオテクノロジー、建設、エネルギー、金融、地理空間テクノロジー、医療、ホスピタリティ、IT、小売、運輸の12業種、約240職種における雇用の見通し、平均賃金、職業に就くために必要なスキルや教育などを調べることができる。働く労働者の様子を映したキャリアビデオの視聴も可能だ。2007年6月にスペイン語版サイト⁴⁰が開設され、情報の追加が現在でも進められている。

▼ Career Voyages トップページ



www.careervoyages.gov

2. 民間事業者の役割

⁴⁰ www.explorandoprofesiones.gov

2.1. 入職経路

労働統計局（以下、BLS）は、1967年から毎月約5万世帯を対象に実施している Current Population Survey（以下、CPS）の中で、失業者の求職手段に関するデータを収集している。「過去4週間以内に何らかの就職活動を行ったか？」という質問に対し、「はい」と答えた回答者には、さらにその活動内容について質問し、その回答を下記の13の求職手段に分類している⁴¹。

- 雇用主に問い合わせた／面接を受けた（直接訪問、電話、または手紙で人事部を含む雇用主に接触した）
- 公共職業紹介機関に問い合わせた（連邦政府、州政府または地方自治体によって運営されている公共職業紹介機関の求人情報についての問い合わせを含む。通常、State Employment Service あるいは Job Service と呼ばれている。単なる失業保険あるいは職業訓練に関する問い合わせは含まれない）
- 民間職業紹介機関に問い合わせた（求人情報を提供し、サービス料を課す民間のリクルーティングまたは「ヘッドハンティング」会社と呼ばれる職業紹介機関にコンタクトした）
- 友人や親戚に問い合わせた
- 大学や学校の就職課に問い合わせた
- 履歴書を送付／応募書類に記入した（履歴書や手紙という形で自分自身に関する情報を送付した、あるいは応募書類を記入・提出した。ただし、応募書類の入手は含まれない）
- 組合や専門職登録団体（professional register、看護師や代替教師などが登録する組合運営の団体）に問い合わせた
- 求人広告に応募した、あるいは求職広告を出稿した（新聞などの求人広告に応募した、あるいは求職広告を出稿した。雇用主または雇用主の代理人にコンタクトして初めて求人広告に応募したとみなされる。広告を読むことは、積極的な求職活動には分類されない）
- 求人広告を見た（求人広告を読んだ、あるいは広告に印をつけたのみで、求人企業に問い合わせることはしなかった）
- 職業訓練プログラムまたはコースに参加した（職業に関する知識やスキルを習得する目的で、民間または政府主催の訓練に参加した。「タイピングの講習に通っている」「より良い仕事に就くため大学に通っている」など）
- 何もしなかった
- その他積極的活動
- その他消極的活動

回答の内容が、次の行動を起こさなくても内定につながり得る求職活動（人材派遣会社に登録した、監督やプロデューサーによるオーディションを受けた、契約獲得のために入

⁴¹ “CPS Basic Monthly Survey – Interviewer’s Manual”, BLS

札したなど) だった場合は「その他積極的活動」に、次の行動を起こさないと内定にはつながらない活動(宅建試験の勉強をした、応募書類を入手した、履歴書を作成したなど)は「その他消極的活動」に分類される。積極的求職活動を行っている者のみが失業者にカウントされる。消極的な活動のみを回答に挙げた場合、その人物は求職活動をしているとはみなされないため、調査結果には含まれていない。

2005年の調査結果(図表6)を見ると、失業中の求職者の間で最も一般的な求職手段は、「雇用主に直接問い合わせた」(60.6%)であることが分かる。次に多いものは、「履歴書を送付/応募書類に記入した」である。公共職業紹介機関の利用は、18.3%と3番目に多い。民間職業紹介機関の利用は最も少なく、公共職業紹介機関の利用率の半分以下(6.7%)。失業者の求職活動における民間事業所の役割は極めて小さいといえる。

公共職業紹介機関の利用率は、失業理由によって異なる。W. E. Upjohn Institute for Employment Research アナリストの分析によると、一時解雇が理由ではない離職者はほかの種類失業者に比べて、公共職業紹介機関を使う傾向が高い。その理由には、ほとんどの州が失業手当の受給者に公共職業紹介機関への登録を義務付けていることが挙げられる⁴²。

なお、CPSには就業者の求職手段に関する質問は含まれていない。

図表6 失業者の求職手段 2005年(複数回答)

年齢	求職手段(%)							使用した求職手段の平均種類
	雇用主に直接問い合わせた	履歴書を送付/応募書類に記入した	求人広告に応募/求職広告を出稿	友人または親戚に問い合わせた	公共職業紹介機関に問い合わせた	民間職業紹介機関に問い合わせた	その他活動	
16歳以上合計	60.6	55.4	14.8	17.7	18.3	6.7	11.1	1.85
16~19歳	57.8	60.2	8.5	13.3	8.5	2.4	5.8	1.56
20~24歳	61.5	56.1	13.8	16.3	16.7	5.9	9.4	1.80
25~34歳	61.9	56.0	16.1	17.6	21.0	7.5	12.3	1.93
35~44歳	60.9	53.8	18.1	20.3	23.3	8.3	13.1	1.98
45~54歳	62.6	53.4	16.8	19.3	22.0	9.0	13.4	1.97
55~64歳	58.7	52.3	16.6	20.9	19.4	8.5	14.6	1.92
65歳以上	53.9	41.6	14.5	19.3	12.9	3.7	11.6	1.58

出所: Current Population Survey, "Employment and Earnings", BLS, January 2006

通常のCPSでは、求職活動がインターネットを利用したものかどうかは明らかにされていないが、BLSが1998年から2~3年ごとにCPSの特別補足調査として実施している「職場におけるコンピューターやインターネットの利用(Computer and Internet Use At Work)」調査の中で、インターネットを使った求職活動(インターネットを利用した場所は職場以外も含む)に関するデータが収集されている(図表7)。

2003年10月のCPSと同時に実施された特別補足調査では、2003年1月から10月の間に求職活動にインターネットを利用したインターネットユーザー(失業者と就業者の両方

⁴² "Labor Exchange Policy in the United States", W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2004

を含む)の92.6%が「求人広告を読んだ、または採用情報を検索した」と回答した。続いて、「会社情報を調べた」(70.2%)という回答が多かった。最も利用が少なかった手段は、「履歴書を求人サイトやサービスに登録した」(41.0%)となっている。この傾向は、求職者の属性や業職種に関係なく共通している。

年齢別で見ると、インターネットの利用率は20～24歳の年齢層が最も高く(21.2%)、その後に25～34歳(19.3%)、35～44歳(14.3%)と続いている。求人サービスやサイトの利用率は、20～24歳が最も高い(43.1%)。

なお補足調査の対象者は、就業者を含むすべてのインターネットユーザーで、その就業状態は明らかにされていない。また、補足調査は積極的活動に限定されてはならず、「求人広告を読んだ、または採用情報を検索した」「会社情報を調べた」といった消極的な求職手段も含まれている。

図表7 就業者または失業者によるインターネットを利用した求職手段 年齢別 2003年10月(複数回答)

年齢	求職活動にインターネットを利用した者の全体に占める割合(%)	求職手段(%)			
		求人広告を読んだ、または採用情報を検索した	会社情報を調べた	履歴書や応募書類を提出した	履歴書を求人サイトやサービスに登録した
16歳以上、合計	11.5	92.6	70.2	57.0	41.0
16～24歳	15.8	92.0	63.4	55.1	39.2
16～19歳	9.1	88.9	51.1	46.3	27.9
20～24歳	21.2	93.1	67.7	58.2	43.1
25歳以上	10.6	92.8	72.2	57.5	41.6
25～34歳	19.3	93.7	74.9	60.0	42.6
35～44歳	14.3	92.8	71.3	57.3	41.4
45～54歳	10.2	91.9	70.5	55.6	41.7
55～64歳	5.7	91.1	68.0	53.1	38.1
65歳以上	0.8	91.4	68.4	47.4	35.3

注:同年度、つまり2003年1～10月に行った求職活動を含む

出所:“Computer and Internet Use At Work in 2003”, BLS, August 2005

業職種別のデータ(図表8)は、初心者ではなく経験者、つまり前職と同じ職種または業種に就いていた就業者および失業者に限定されている。このカテゴリーに含まれる1億4,650万人のサンプルのうち、14.9%が求職活動にインターネットを利用したと回答している。求人サービスやサイトの利用率を職種別で見ると、管理職、ビジネス、金融業務従事者が最も高い(47.1%)。

図表8 就業者または失業者によるインターネットを利用した求職手段 業職種別 2003年10月(複数回答)

業職種	求職活動にインターネット	求職活動のために職場でインターネットを利用した就業者(%)

	トを利用した者の全体に占める割合 (%)	求人広告を読んだ、または採用情報を検索した	会社情報を調べた	履歴書や応募書類を提出した	履歴書を求人サイトやサービスに登録した
職種、16歳以上、合計	14.9	92.9	71.6	58.2	42.2
管理職、専門職関連	19.3	92.7	76.3	59.8	43.7
管理職、ビジネス、金融業務	18.0	93.8	80.8	64.0	47.1
専門職関連	20.2	92.1	73.5	57.3	41.6
サービス	11.0	91.3	65.1	52.9	35.6
営業および事務職	17.2	93.2	69.9	59.0	43.4
営業関連	16.2	92.1	72.2	59.3	43.6
事務および事務サポート	18.1	94.0	68.2	58.8	43.2
天然資源、建設、メンテナンス	8.6	93.6	65.4	57.3	40.3
農林水産	4.4	99.0	76.1	71.0	35.4
建設および採掘	7.9	93.0	64.0	55.6	37.0
設置、メンテナンス、修理	10.8	93.9	66.0	57.8	44.6
生産、運輸、資材の運搬	9.2	94.8	66.1	55.2	40.9
生産	8.4	95.1	65.8	54.9	43.1
運輸および資材の運搬	10.2	94.4	66.3	55.5	38.7
業種、16歳以上、合計	14.9	92.9	71.6	58.2	42.2
民間の賃金および給与労働者	15.4	93.3	72.0	59.5	43.5
農業関連	5.3	94.7	67.1	55.3	36.4
非農業	15.5	93.3	72.0	59.5	43.5
鉱業	11.0	90.2	62.8	53.7	36.1
建設業	9.2	93.0	66.4	55.4	39.5
製造業	13.5	94.8	72.3	59.7	46.3
耐久財	14.7	95.1	71.4	59.0	47.3
非耐久財	11.6	94.1	74.2	61.2	44.0
卸売・小売	14.9	93.5	69.0	59.9	42.3
運輸・公益事業	12.9	93.9	76.7	61.1	39.1
情報	23.2	94.7	81.9	63.3	45.0
金融	19.3	94.1	75.9	64.2	48.0
専門・ビジネスサービス	22.4	94.6	76.5	66.7	51.2
教育・医療サービス	16.6	91.6	69.6	54.9	39.2
娯楽・ホスピタリティ	14.0	90.4	66.9	51.7	65.8
その他サービス	11.4	91.7	68.9	57.2	41.2
政府機関職員	15.2	92.0	69.1	51.3	34.7
連邦政府	19.4	90.7	70.8	55.4	40.4
州政府	17.2	92.4	65.2	43.8	29.3
地方自治体	12.9	92.3	70.9	54.5	65.8
自営業者および給与を得ていない家内労働者	9.5	89.5	72.4	57.5	42.1

注1: 同年度、つまり2003年1～10月に行った求職活動を含む

注2: データは、本業の求職活動にPCまたはインターネットを利用した者を表す

出所: "Computer and Internet Use At Work in 2003", BLS, August 2005

2.2. 採用経路

採用コンサルティング会社の CareerXroads（以下、CXR）が、従業員数 5,000 人以上の大手有名企業を対象に 2007 年 3 月に発表した採用経路調査（図表 9）によると、回答企業 40 社の約 26%が「リファラル」（referral）と答えた。リファラルの 95%を従業員による友人や知人の紹介が占め、残りの 5%はベンダー、元従業員（OBOG）、友人などその他のルートによる紹介が占めている。米国では、多くの企業が採用ツールとして従業員紹介制度（Employee Referral Program、以下 ERP）を取り入れており、インセンティブとして友人や元同僚などを紹介した従業員に現金賞与を支払っている。その金額は、100 ドルから 5,000 ドルまでと職種や役職、求人者の緊急度合いなどによって異なる。大学でも導入事例が見られる。例えば Boston University では、IT のポジションの採用に ERP を導入し、新規職員の定着 6 カ月後に紹介者に 5,000 ドルのボーナスを支払っている。また、2005 年から ERP を促進する新しい求人サービスや求人サイトが続々と登場している。

リファラルの効果は高く、CXR のクライアント企業からの報告によると、リファラルによる紹介の 3 人に 1 人は雇用契約が成立しているという。

2007 年の同調査結果に見られるもう 1 つの特徴は、元従業員の再雇用を表す「ブーメラン採用」の増加である。テクノロジーの進化や会社側の元従業員に対する見方が変わり、OB や OG との関係を構築・維持する新しい方法が生まれている。

紙面広告には、新聞または専門誌への求人広告の掲載が含まれる。3 大求人求職サイト（Monster、CareerBuilder、Hotjobs）などジョブボードと新聞社との提携が増えていることが一部要因となって、紙面広告は調査開始以来、過去最高の数値を記録したと CXR は分析している。

ダイレクトソーシングとは、普段は積極的に求職活動を行っていない潜在的求職者を探し出し、コンタクトをとることを指す。調査票には、社内の履歴書データベースで求職者を検索すること、市販または無料の履歴書データベースで自分の会社について何も知らない求職者を検索すること、社内外の調査によって見つけた候補者へのコールドコールが選択肢として含まれている。

サードパーティーは、職業紹介会社を指す。2005 年から採用経路に占める割合は減少しているものの、2001 年 9 月 11 日の同時多発テロ以降と比べると、大幅に増加している。

大学を介した採用のほとんどは、キャンパスでのリクルーティング活動による採用が占める。インターンシップ、サマープログラムも含まれる。

検索エンジン広告には、キーワード連動広告を利用して求職者をホームページに集める手段が含まれる。

その他は、コミュニティ団体、同窓会団体、キオスク端末、ビルボード、ダイレクトメールなどが例として調査票に挙げられている。

図表 9 社外採用における採用経路の内訳

（単位：%）

採用経路	リファラル	会社のウェブサイト	求人求職サイト	紙面広告	ダイレクトソーシング	ブローカー採用	サードパーティー	大学	就職フェア	テンプト・トゥ・ハイヤー	検索エンジン広告	飛び込み	その他
2006年	25.6	20.7	12.3	6.9	6.4	5.2	4.8	3.8	2.7	2.3	2.0	0.5	7.0
2005年	27.1	12.2	12.6	4.6	7.4	—	5.2	8.0	5.2	3.2	—	4.2	10.5
2004年	31.7	15.8	11.8	5.5	6.0	—	3.2	5.6	3.2	—	—	—	15.2

注1: 調査期間 2006年12月～2007年2月

注2: 対象者 大手企業 200社以上

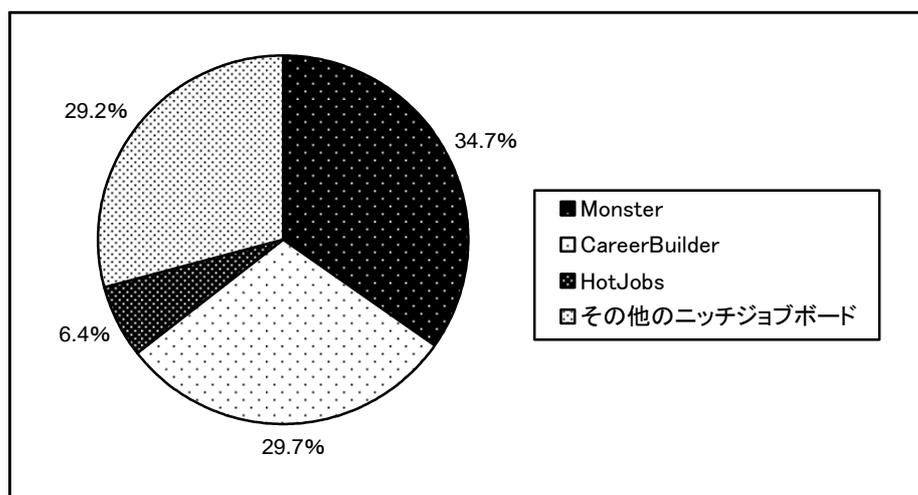
注3: 回答 40社(従業員数 5,000人以上) ※40社の2006年度正社員採用者数: 合計 20万7,000人

出所: "6th Annual Sources of Hire Survey", CXR, 2007

求人求職サイトの中で最も利用が多いのは Monster (2.6.1.参照) で、その後に CareerBuilder、そして HotJobs と続いている (図表 10)。フォーチュン 500 企業など大手企業が所属する Direct Employers Association 運営の JobCentral を利用している企業の数はずか 8 社で、採用者数の合計は 57 名にすぎなかったため、その他ニッチジョブボードの項目に含められている。ウェブを横断し、求人求職サイト、企業や協会のウェブサイトなどから求人情報を収集するパーティカルサイト (Indeed、Simply Hired など) を経由した採用の実態については、企業は把握していないことが回答者とのディスカッションから分かっている。業種や職種に特化したニッチサイトに関する質問では、44 のサイトの名前が挙げられた。そのうち、最も回答が多かったサイトは Dice (大手 IT 系求人求職サイト)、Craigslist (有名案内広告サイト)、Medzilla (製薬・バイオテクノロジー系求人求職サイト) である。CXR によると、これらのニッチジョブボードと HotJobs を経由した採用者の割合は、過去 4 年間減少の一途を辿っているという。

なお、公共職業紹介機関や AJB が利用されたかどうかは、この調査では明らかではない。

図表 10 求人求職サイトの利用率の内訳



出所：“6th Annual Sources of Hire Survey”, CXR, 2007

2.3. 民間職業紹介制度の特徴

米国の民間職業紹介業には、主に下記の4つの形態がある。

- 人材派遣（テンポラリー・ヘルプ）
- 人材紹介（プレースメント&サーチ）
- 再就職支援（アウトプレースメント）
- スタッフリーシング（PEO）

米国ではそれほど遠くない昔まで、これらの異なるサービスを統合することはタブーとされてきた。人材派遣と人材紹介を同一事業所で行うことは違法としている州もあった（イリノイ州など）。しかし、職業紹介業に対する認知度が高まり、顧客企業は幅広いサービスを要求するようになったため、現在では、多くの職業紹介会社が人材派遣業と人材紹介業を兼業しており、一般的にスタッフィング会社（staffing firms）という総称で呼ばれている。

米国では、職業紹介業に対する連邦法による規制は存在しないが、州レベルでは地域によって、許可制や届出制が採用されている。例えばマサチューセッツ州では、ライセンス制度が導入されている⁴³。職種や手数料の制限はない⁴⁴。

⁴³ General Laws of Massachusetts, Chapter 140, Section 46B

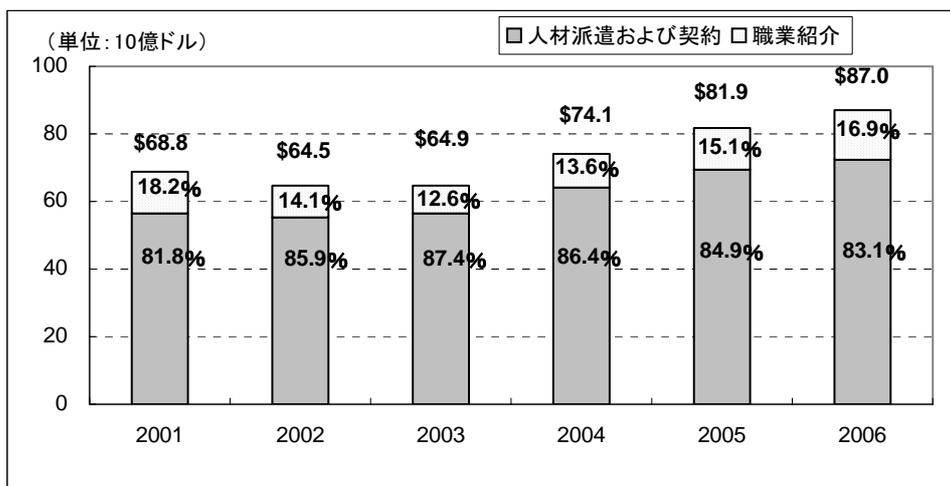
⁴⁴ 『労働市場サービス産業の活性化のための提言』、全国求人情報誌協会、2002年3月

2.4. 人材ビジネス市場の概要

米国の人材ビジネス市場は、非常に細分化されている。国勢調査局のデータによると、派遣会社の3分の2は年商250万ドル未満の小規模企業であり、91%が年商1,000万ドル未満の企業であった。雇用関連サービス⁴⁵に分類される事業所数は3万4,581カ所であった。うち、2万4,766カ所が派遣会社の事業所であった。

米国スタッフィング協会（以下、ASA）によると、人材派遣、契約スタッフィング⁴⁶、人材紹介を合わせたスタッフィング業界全体の売上高（PEOやアウトプレースメントは含まれない）は、2006年度で対前年比6.2%増の870億ドルに達した（図表11）。このうち最も大きな割合を占めるのが、業界全体の83.1%を占める人材派遣事業（契約労働者を含む）で、売上高は前年比4.1%増の723億ドルとなった。この売上高には、「TEMP・トゥ・パーム」または「TEMP・トゥ・ハイヤー」による収益も含まれている。TEMP・トゥ・パームが派遣事業の売上高に占める割合は10%未満だが、求職者と顧客企業両者の間でこの雇用形態の人気の急速に高まっていると報告されている。ASAによると、TEMP・トゥ・パーム事業の2007年の成長率は15%と予測されている。

図表11 スタッフィング業界の総売上高



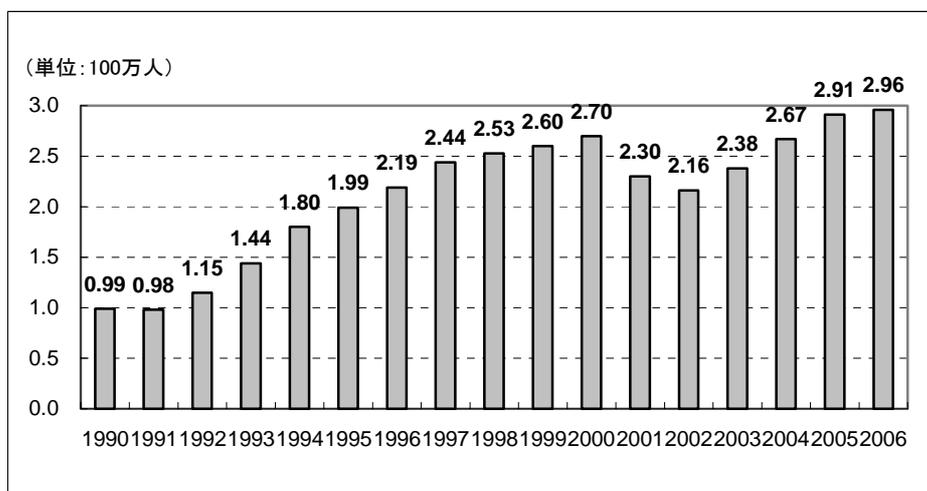
出所：“American Staffing 2007: Annual Economic Analysis”, ASA, 2007

ASAによると、2006年の1日当たりの平均派遣・契約労働者数（図表12）は前年比1.7%増の296万人に上った。派遣労働者数は四半期ごとに増加しているが、成長率は鈍化傾向となり、同年第4四半期に前年同期から1.5%減少した。2006年の年間派遣・契約労働者数（図表13）は1,240万人と、前年から30万人増加した。

⁴⁵ 訓練、スクリーニング、試験、面接、情報提供、キャリアカウンセリング、履歴書作成といったサービスは、北米産業分類システム（NAICS）において雇用関連サービス（Employment Services）に分類される。人材派遣、紹介、PEOもこの中に含まれる

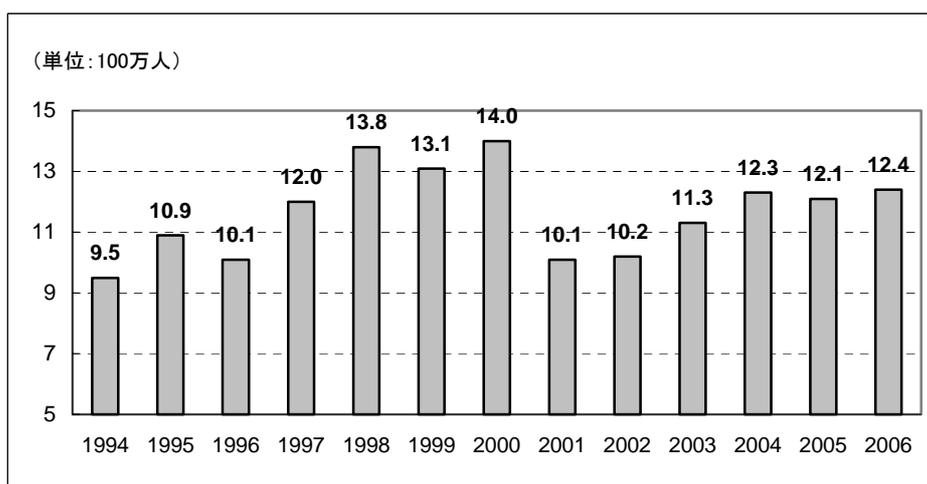
⁴⁶ Contract Staffing。通常、人材仲介業者が特定の職種において、特定の期間、1時間当たりの決められた料金で第三者に人員を供給する場合に形成される共同雇用関係を意味する（出所：“Staffing Industry Sourcebook 2006 Edition”, Staffing Industry Analysts）

図表 12 1日当たりの平均派遣・契約労働者数



出所:“American Staffing 2007: Annual Economic Analysis”, ASA, 2007

図表 13 年間派遣・契約労働者数



出所:“American Staffing 2007: Annual Economic Analysis”, ASA, 2007

2.4.1. 人材派遣

米国では、日本と異なり、派遣の禁止業務や派遣可能期間など労働者派遣に関する特別な法規制は存在しない。BLS が 2005 年 2 月に実施した非典型労働者に関する調査によると、派遣労働者が占める割合は全就業者の約 0.9% で、約 120 万人存在する。その過半数（約 53%）を女性が占め、また約半数（約 49%）が 35 歳未満である。業職種別で見ると、専門、ビジネスサービス業界に就いている傾向が最も高く、職種別では生産・運送・資材運搬および事務や事務サポート職の割合が多い（図表 14）。

図表 14 派遣労働者の業職種別内訳 2005年2月

属性	派遣労働者
人数計(単位:千人)	1,217
職種	
専門・管理職	20.3%
専門職	12.7%
管理・ビジネス・財務オペレーション	7.6%
営業・事務職	26.9%
営業・販売職	2.1%
事務・事務サポート職	24.8%
サービス職	15.6%
天然資源・建設・メンテナンス	7.1%
農業・林業・水産	0.9%
建設・採掘	3.5%
設置・メンテナンス・修理	2.6%
生産・運送・資材運搬	30.1%
生産	17.1%
運送・資材運搬	13.1%
業種	
農業	0%
鉱業	0.5%
建設業	3.4%
製造業	28.4%
運送・公益事業	3.1%
卸売業	5.4%
小売業	2.1%
金融	4.1%
情報	1.8%
専門・ビジネスサービス	31.9%
教育・医療サービス	11.1%
娯楽・ホスピタリティ	1.8%
その他サービス	2.9%
行政	2.8%

注:一部合計が合わない箇所があるが、数値は原表のまま記載

出所:“Contingent and Alternative Employment Arrangements February 2005”, BLS

派遣サービスを利用する企業側も労働者側も、派遣を臨時的なものとなししており、平均派遣期間は3～4カ月と一般的に短いと考えられている。しかし、業種や職種によっては派遣契約が長期にわたる場合もある。例えば、Staffing Industry Analysts (以下、SIA) が

2006年2月に、人材派遣サービスを利用する従業員数1,000人以上の企業166社を対象に実施した調査によると、業種別で最も派遣期間が長いのは、エネルギー・化学とテクノロジー・通信（それぞれ46週間）で、最も短期間なものはビジネスサービスと政府・教育（各12週間）となっている。

同調査によると、回答企業の約半数は、派遣および非典型労働者との契約期間に通常1年の期限を設けているが、調査結果における派遣期間は平均6カ月となっており、ほとんどのスタッフィング会社はこの期限による大きな影響は受けていないようだ。

2.4.2. 人材紹介

米国の民間人材紹介事業所は、ホワイトカラーの紹介を中心に事業を展開している。公共部門では、ブルーカラーが中心となっており、一般的に棲み分けができています。

民間の人材紹介業の市場は、大きく分けて以下の3種類の業態で構成されている。

- **Contingency** コンティンジェンシー（成功報酬型人材紹介）
- **Retainer** リテイナー（前受金型人材紹介）
- **Temp-to-Perm** テンプ・トゥ・パーム（紹介予定派遣）
 ※テンプ・トゥ・パームは人材派遣業の中にも含まれる

成功報酬型も前受金型も、基本的にはホワイトカラーを対象とした人材紹介ビジネスで、求人ニーズに合った候補者を選別して企業に紹介するサービスである。両者の違いは、産業分類コード上、「成功報酬型」は職業紹介、「前受金型」はコンサルティングファームと分類され、また報酬の支払われ方、扱うポジションや業界、そして紹介業務の方法が異なる。

最近では、前受金型人材紹介と成功報酬型人材紹介を掛け合わせたリテンジエンシー／コンテイナー（Retingency/Container）というサービスも出現している。質の高いサービスをリテイナーよりも低価格で顧客に提供するというコンセプトに基づいたもので、サービス内容や手数料形態などは紹介会社によってまちまちだが、契約時に手数料の一部を請求し、残額は紹介成立時に請求することが多いようだ。

1) 成功報酬型の特徴

成功報酬型（コンティンジェンシー）の人材紹介は、候補者が顧客に採用された際のみ紹介会社に手数料が支払われる紹介事業をすべて含む。

紹介成立後は、初年度の年収の25～33%の紹介手数料が支払われるのが一般的である。顧客企業と候補者の間で雇用契約が成立しなければ手数料は支払われないため、紹介業務にかかるコストと日数を最低限に抑えることが優先される。成功報酬型の場合、1人の候補者を複数の企業に同時に紹介するケースもある。

成功報酬型の人材紹介会社は、事務職から管理職まで幅広いポジションを扱っているが、Kennedy Informationの調査によると、最も多いのは上級管理職（63%）で、次にマ

ーケティング／営業（60%）、オペレーション（52%）、財務（50%）となっている⁴⁷。

2) 前受金型の特徴

前受金型（リテイナー）の人材紹介は、リテイナー（前金、手付金）という名称が表すように、通常、契約時に手付金として手数料の3分の1、紹介時に3分の1、そして紹介が完了した際に残りの3分の1を顧客に請求する仕組みとなっている。

前受金型は、役員や CEO を含め、主に上級管理職以上を扱う。また、顧客企業と指定業者契約を結ぶのが一般的で、顧客が複数の人材紹介会社に同時に発注する成功報酬型人材紹介とは異なる。

前受金型の場合、1つの職種に絞るケースは少ない代わりに、一業種に特化した会社が多く（約80%）、その中でも製造、医療、テクノロジーが特に多い。複数の業種を扱う業者の場合も、その多くが製造、医療、テクノロジーの3業種を扱っている。その理由は、これらの業種の基本給が高いためと思われる。前受金型では、紹介の成否にかかわらず、行われた業務に対する手数料は支払われる。

エグゼクティブサーチ会社と呼ばれる会社は、通常、顧客との前金契約のもと、エグゼクティブレベルのポジションにおける紹介業務を行う会社と定義され、前受金型に分類される。

3) テンプ・トゥ・パームの特徴

テンプ・トゥ・パーム（紹介予定派遣）は、日本では人材派遣業に分類されるが、米国では人材紹介業の範疇にも入る。派遣終了後、正社員として就業する際に、終身雇用を前提とした雇用契約を結ぶ場合は「テンプ・トゥ・パーム」、有期雇用契約を結ぶ場合は「テンプ・トゥ・ハイヤー」という名称が一般的に使われているようだ。新聞広告では、後者が使われるケースが多い。

テンプ・トゥ・パームは、これまで事務職などのエントリーレベルの職種で利用されることが多かったが、このところ高賃金の職種での利用も増加している。年収10万ドルの派遣労働者をテンプ・トゥ・パームで採用することも珍しくない。

紹介が成立した場合に企業がスタッフィング会社に支払う紹介手数料は、企業との取引件数や企業が求める人材のスキルレベルなど契約内容によって異なる。例えばテンプ・トゥ・パームの多くを会計や経理のポストが占めるという Vedio では、派遣契約期間が9～12カ月になった場合、手数料は発生しない⁴⁸。

⁴⁷ “Fees in the Executive Search Industry: What Search Consultants Charge Clients for Their Services”, Kennedy Information, 2007

⁴⁸ “Rethinking Temp-to-Perm”, Workforce Management, March 2007

2.4.3. アウトプレースメント

アウトプレースメントは、レイオフの対象となった労働者などを短期から長期のカウンセリングおよびサポートサービスを通して再就職に導くサービスである。グループまたは個人単位で行われ、ほとんどの場合、料金はレイオフを行った企業側が支払う。

米国のアウトプレースメント会社は、日本と異なり、基本的には職業紹介サービスは提供せず、再就職支援のためのコンサルティングに特化している。

1990年代の業界全盛期には、上級管理職のみならず一般社員までが再就職先が見つかるまでマンツーマンのコンサルティングサービスを受けるのが一般的であった。当時、顧客が従業員1人当たりには費やすアウトプレースメントサービスの費用は1万ドルほどであったが、昨今では500ドル程度のオンラインセミナーから、5,000ドル程度の3カ月間の求職セミナーやマンツーマンのコンサルティングが主流となっている。再就職先が見つかるまでのフルサービスを受ける者は非常に稀だという。

2.4.4. PEO

PEOはスタッフリーシングともいわれ、雇用主に代わって、従業員の人事管理をめぐる諸般の手続き業務（健康保険、医療保険、所得税など）ならびに管理責任を一括して引き受ける業態を表す。

PEO会社は、顧客企業と契約後、顧客企業が解雇した従業員を自社の給与支払い名簿上に置いたうえで、当該労働者を顧客にリースバック、つまり就業させる事業形態をとる。リースされた従業員は、顧客企業と従業員リース契約を交わす。

PEOは、必ずしも非典型労働者を対象とした雇用というわけではない。むしろ、小企業では提供できないような人事管理・福利厚生・付加給付を保証された労働者を長期的に手配する方法の1つである。小事業主はPEOと契約することによって、人事に関わる煩雑な業務をサードパーティーに引き渡すことになり、結果的に財務・マーケティング・経営に集中できる。

PEOは、地域・職種・業界に特化していることが多い。単一市場や地域だけに集中して、直接対応を重視した手厚い人事サービスを提供する会社もあれば、専門特化することで、特殊な求人ポストにも対応できるプロフェッショナルを提供する会社もある。大手PEOは数が少ないものの、多くの州にリース従業員を抱えているため、全米の企業に幅広く対応することができる。

一般的にPEOは従業員5～100人の企業を対象にしており、1社当たりにはリースする労働者数は平均8～20人である。PEOが雇用者に対して責任を持つのは、雇用・解雇手続き、賃金管理、源泉徴収、労災保険、失業保険、健康保険、総務関連である。これらのサービスに対して、PEOは通常3～6%の事務手数料を料金に上乗せする。PEOがさらに高度な人事関連サービスやコンサルティングを顧客やリース従業員に提供するケースもある。

2.5. 大手人材ビジネス会社とその特徴

2.5.1. 人材派遣・紹介

SIA が発表した、米国で事業展開しているグローバルなスタッフィング会社の 2006 年米国収益ランキングによると、世界最大手の Adecco が前年に引き続き第 1 位に輝いている。同社は全米 1,200 カ所にオフィスを構え、米国収益は約 46 億ドルだった。上位 11 社の順位は、前年と同じ結果となっている。なお、ランキングの対象となったのは、スタッフィング事業が全体の 30%以上を占め、また本拠地が米国以外の場合は、米国における事業収益が 1 億ドル以上の企業である。PEO は含まれていない。

第 2 位には、未上場の Allegis Group (以下、Allegis) がつけた。Allegis は米国だけでなく、カナダやヨーロッパなど 220 カ所にオフィスを構える技術・エンジニアリング系派遣の最大手で、2006 年にはおよそ 45 億ドルの米国収益を計上した。同社は、エンジニア派遣専門の Aeroteck や IT・通信プロフェッショナル派遣の TEKsystems、金融、人事、マーケティングの分野などにおける人材紹介会社 Stephen James Associates など数ブランドを展開している。

同ランキングには、新たにランク入りを果たした日本のグッドウィル・グループ(以下、グッドウィル)子会社の American Crystal Holdings (現 GW Premier America) が含まれている。American Crystal は、日本の人材サービス大手のクリスタル(現グッドウィル・プレミア)が持つ米国法人で、昨年グッドウィルがクリスタルを買収したことによって、グッドウィルの傘下に収められた。このほか、AMN Healthcare Services と Vedior もトップ 15 に加わった。Vedior は、世界収益ランキングでは第 4 位につけているが、米国収益は全体の 9%のみでぎりぎり第 15 位につけた。

2.5.2. アウトプレースメント

現在、10 億ドル市場といわれるアウトプレースメント業界は 14 億ドルを計上した 2002 年をピークに売上が減少している。アウトプレースメント業界は景気変動に反するため、現在のように人材が不足し企業のリストラが減少している状況では、サービスの需要は低迷する。

業界最大手は Manpower 傘下の Right Management Consultants で、その後に Drake Beam Morin (以下、DBM)、Adecco 子会社の Lee Hect Harrison と続く。

アウトプレースメントサービスはオンライン化が進み、インターネットや電話を通じたサービスが増加している。また、各社手厚いサービスを提供している。例えば、DBM は一般社員にはマンツーマンのカウンセリングを含まない比較的価格の安いサービスを提供し、管理職クラスにはコンサルタントによるきめ細かなサービスを提供している。ボストンにあるブティック型アウトプレースメントの Clear Rock では、サービス期間が 3 カ月を超えるクライアントに対して、週に 1～2 度電話で連絡をとるなどの手厚いサービスを提供している。

周辺サービスと呼ばれるキャリア・コーチング、コンサルティング、スクリーニングな

どのサービスも提供されている。

2.5.3. PEO⁴⁹

1980年頃に始まった PEO 業界は現在、企業数 700 社、事業所数 4,000 以上にまで成長している。SIA 推定では、業界の純収益はおよそ 80 億ドル、職場従業員賃金および税金を含む総収益は 510~670 億ドルである⁵⁰。National Association of Professional Employer Organizations (NAPEO) は、業界の年間成長率を 15%、大手 PEO 数社の昨年の収益成長率を 20%以上と発表している。

PEO 最大手は、Automatic Data Processing (以下、ADP) 傘下の ADP TotalSource で、2005 年度の総収益は 69 億 7,700 万ドルだった。純収益での最大手は Administaff で、2005 年の純収益は 11 億 7,000 万ドルだった。ADP TotalSource、Administaff 共に上場している。

従業員のいる米国の小規模企業 570 万社のうち、PEO を利用している企業はわずか 10 万社 (2%以下) である。PEO 浸透率は、過去 3 年間ほとんど変化していない。

大手 PEO は、従業員数 500~5,000 人の中規模企業へのサービスの提供や新たなサービスの追加により、収益成長を目指している。例えば Gevity HR は中規模企業をターゲットとした新部門を設立した。従来の PEO サービスに加えて、新たに採用、経営コンサルティング、トレーニング、候補者の経歴チェックといった人事関連サービスを開始した。Gevity HR はまた、顧客との間に共同雇用主契約を締結しないサービスも提供している。このようなサービスを提供する企業は管理サービス会社 (以下、ASO) と呼ばれることもある。

ADP TotalSource が地理的に市場を拡大する一方で、親会社の ADP はサービスをパッケージ化し、顧客に提供している。ADP は ADP TotalSource のほか、ASO も傘下に収めている。ADP TotalSource、ASO 共に、従業員数 1,000 人未満の企業を顧客対象としているが、ADP は中規模、大規模企業に給与支払いや福利厚生サービスを提供している。

TriNet Group も同様に、ASO や人事アウトソーシング市場に乗り出しており、その収益は 2,100 万ドルともいわれる。多くの PEO が新たな形態の事業に着手しているが、TriNet Group の CEO であるバビネック氏は、今後も多くの PEO では従来型のサービスが主流のままだろうと述べている。

⁴⁹ “Staffing Industry Report”, SIA, 10 November, 2006

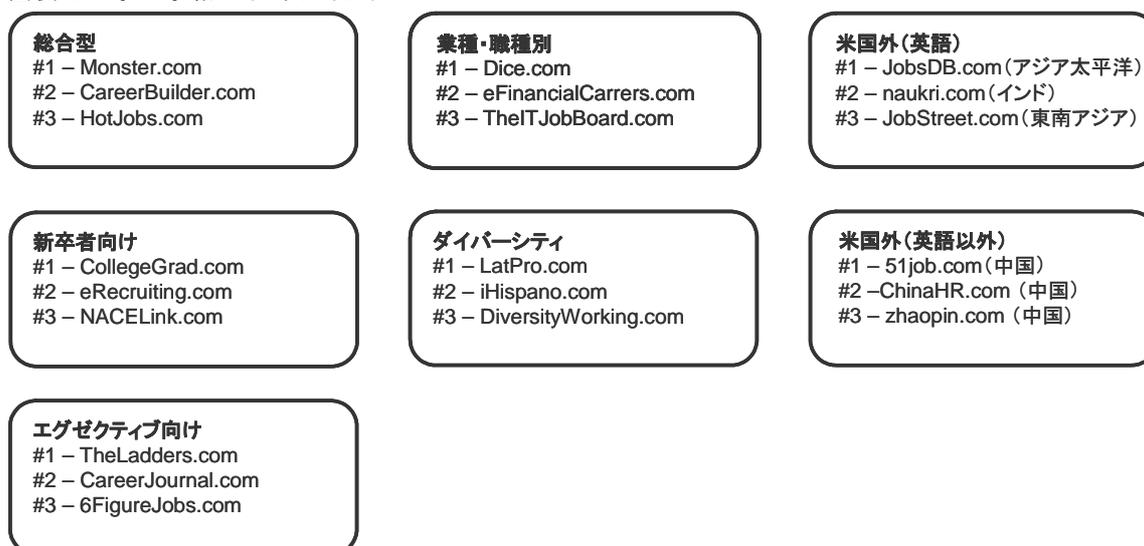
⁵⁰ 510 億ドルという推定は、National Association of Professional Employer Organizations (NAPEO) によるもの

2.6. 求人求職サービス

オンラインリクルーティング業界に関する情報サービスサイトの Onrec.com によると、2006 年の米国におけるオンラインリクルーティング業界の規模は 45 億ドルに達し、2010 年までに 106 億ドルに成長すると見込まれる⁵¹。

現在米国には、ビッグ 3 (Monster、CareerBuilder、HotJobs) を筆頭とする総合型求人求職サイト、年齢、職級、業種、職種などに特化したニッチサイト、無料で案内広告を掲載・検索できるクラシファイドサイト、ソーシャル・ネットワーク・サービス (SNS)、ウェブを横断的に検索し、企業のサイトや求人求職サイト、新聞など様々なウェブサイトから求人情報を収集するパーティカルサイト、従業員など口コミによる人材の紹介を促進し、紹介者にボーナスを支払うリファラルサイト、大手会計事務所など特定企業の出身者に特化した OBOG サイト、ブログなど、求人求職活動を支援するサービスやツールが数多く存在する (図表 15)。本項では特徴的なオンライン求人サービスを紹介する。

図表 15 求人求職サイトランキング



出所: TopJobSites.com、2007 年 7 月

2.6.1. 総合型求人求職サイト Monster.com

Monster.com は、Monster Worldwide が運営する知名度、規模共に米国ナンバーワンの求人求職サイトである。1967 年に米国版タウンページに広告を掲載する広告代理店からスタートし、M&A と巧みなマーケティング戦略によって、グローバル規模での事業拡大と登録者および顧客数の増加に成功している。2007 年現在、北米、南米、欧州、中東、アジア太平洋で 27 の海外版 Monster を運営している。Monster Worldwide の事業部門別収益は、下記のとおりである (図表 16)。

⁵¹ Onrec.com, www.onrec.com/content2/US_Onrec_Media_Pack.pdf

図表 16 2006 年度事業部門別収益



出所: Monster Worldwide、2007 年 2 月 1 日付プレスリリース

● **Monster Careers (ノースアメリカおよびインターナショナル)**

Monster.com を通じて世界各国で求人ソリューションを提供。サービスには、求人広告のポスティング、履歴書データベース、その他キャリア関連のコンテンツが含まれる。ターゲット層は従業員数 1,500 人以上の世界の大手企業だが、最近では主に地方や地域で事業を展開する従業員数 10~2,000 人の中小企業 (SMB) へのリーチ拡大にも注力している。2006 年にメディア企業や出版社との提携により、北米における流通拠点を拡充し、週当たり 200 万人以上に上るローカル市場の新聞読者層にリーチを伸ばした。

● **インターネット広告 & 広告料金 (Internet Advertising & Fees)**

消費者向けのコンテンツおよびサービスの提供とキャリア開発の支援を行う。雇用主、教育関係者、マーケティング担当者に、消費者にインパクトを与えるためのソリューションを提供。主な収益源にはリード・ジェネレーション⁵²、ディスプレイ広告、そして消費者向け商品販売の 3 種類がある。2006 年 12 月 31 日現在、同部門の最大の消費者層は、雇用主、学校、金融サービス、消費財、サービス会社である。

1) Monster Worldwide の歴史⁵³

- 1967 年、前 Monster Worldwide 会長のアンドリュー・マッケルビー氏が Telephone Marketing Program を設立。ニッチマーケットであるイエローページ (日本のタウンページ) 事業に目をつけ、広告収益を伸ばした
- 1992 年、社名を TMP Worldwide に変更。会社を拡大するため、1993 年には戦略的買収を通して、求人広告代理店事業に参入。TMP Advertising & Communications は、早くからインタラクティブテクノロジーを導入し、大手求人広告代理店に成長
- 1995 年、テクノロジー部門を強化するため、オンラインキャリア領域におけるパイオニアの Monster Board と Online Career Center (Direct Employers Association 代表が創設者) を買収
- 1996 年、ナスダックに新規上場
- 1999 年、求人求職サイトの Monster.com を開設

⁵² マス広告媒体など各種メディアを利用して、消費者の注意を喚起したり、関心を引き起こすこと

⁵³ Monster Worldwide “About Us” など

- 2002 年、主に会計や IT、医療専門職者の人材紹介サービスを提供する E リソーシング・スタッフィング部門とエグゼクティブサーチ部門をスピンオフ。TMP Worldwide の事業部門は、Monster.com、オンライン引越し支援サービスの Monstermoving.com、広告&コミュニケーションズ、イエローページ事業部門のディレクショナル・マーケティングの 4 部門に絞られた
- 2003 年、Monster.com の成長力と価値を最大限に活かすため、社名を Monster Worldwide に変更
- 2005 年、Monster.com 事業に注力するため、TMP Worldwide Directional Marketing と Monstermoving.com を売却
- 2006 年、オーストラリア、ニュージーランド、シンガポール、ヨーロッパ、北米の TMP Worldwide Advertising & Communications を売却

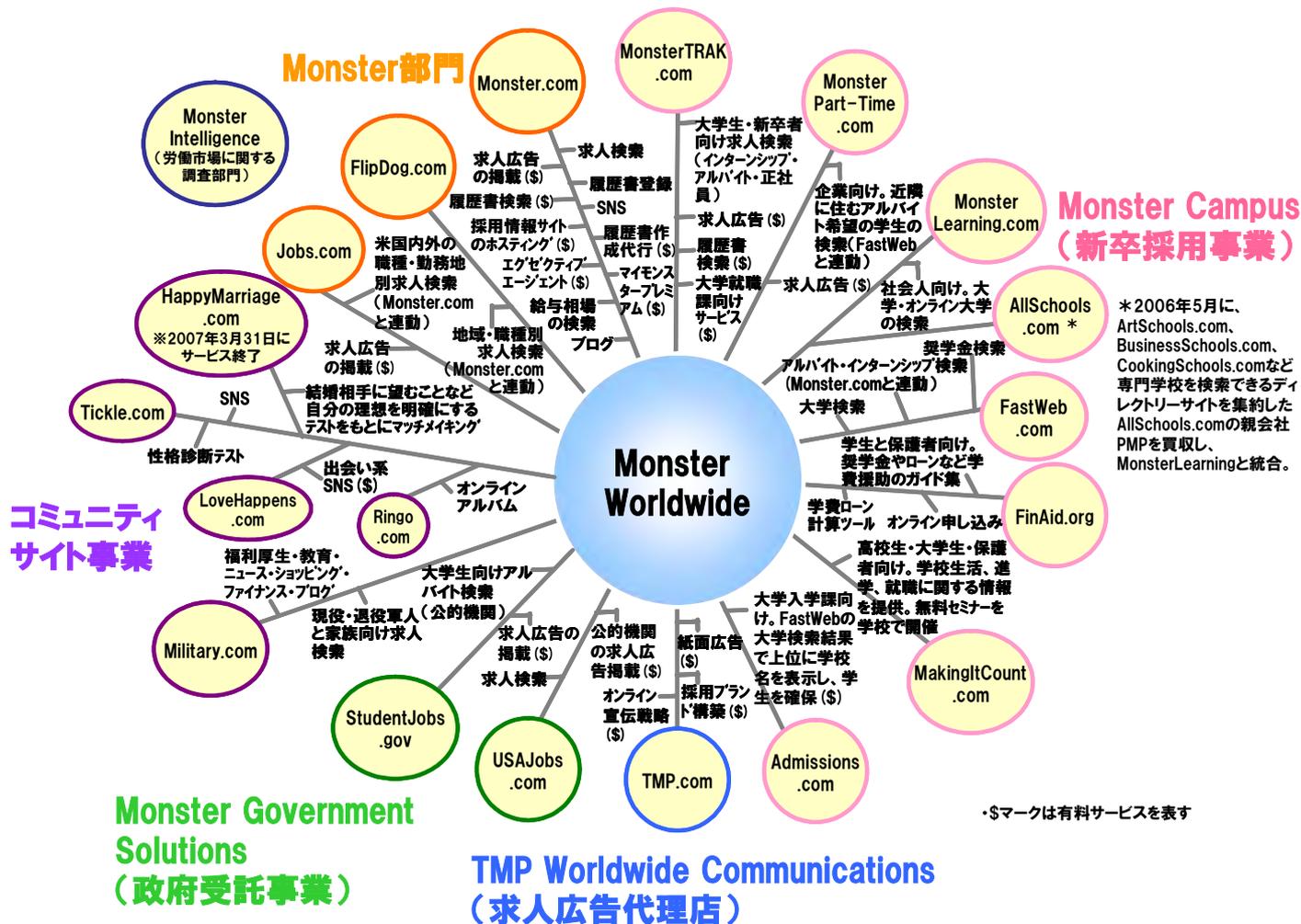
2) 幅広い事業展開

Monster Worldwide は、求人求職サイトだけでなく、奨学金や大学情報を検索できる学生向け進学支援サイト、SNS や結婚相手を見つけるオンラインマッチングサービスを含むコミュニティサイトなど幅広い分野で事業を展開している（図表 17）。

3) 海外進出

2004 年 4 月に、ポーランドやオーストリアなど東欧を中心に事業を展開する求人求職サイトの jobpilot を買収した。同年 5 月には、インドの求人求職サイト JobsAhead.com を買収。そして、2005 年 2 月、中国の求人求職サイトの ChinaHR.com（中華英才网）の株式の 40%を取得し、またフランスの求人求職サイト emailjob.com を買収した。さらに、同年 10 月には韓国最大手の求人求職サイトの Jobkorea.co.kr を買収。アジアでは、日本を除くほとんどの市場に参入している。

図表 17 Monster Worldwide 事業構成図 (2007 年3月現在)



2.6.2. フリーランサー向けオークション型求人求職サイト Guru.com

Guru.com（以下、Guru）は、2000年8月に開設されたオークション型のフリーランサー向け求人求職サイトである。企業は、プロジェクトに参加するフリーランサーの募集広告を掲載し、入札した求職者の中から、提示料金、職務経歴、ポートフォリオ（ウェブサイト、写真、ナレーション、イラスト、事業計画書、マーケティングプランなど）をもとに最適な人材を選ぶことができる。対象分野は、ウェブデザイン、イラストレーション、写真、プログラミング、ファッション、会計、マーケティング、事務サポート、法務など160職種以上におよぶ。

企業の利用料は無料で、求職者が会員の種類に応じて、会費（29.95～129.94ドル）とプロジェクトフィー（ギャラの5%または10%）を支払う。

同サイトは、企業や求職者に安心してサービスを利用してもらうため、エスクローサービス SafePay を提供している。プロジェクトの開始前に、雇用主から報酬が全額 Guru のエスクローアカウント（口座）に入金される。そしてプロジェクト完了後、雇用主が仕上がりに満足して初めてフリーランサーは報酬を引き出すことができるという仕組みになっている。このサービスを利用することで、仕事をしたのに報酬が支払われないというトラブルを未然に防ぐことが可能となる。雇用主とフリーランサーの間に仕事に関する問題が生じた場合、Guru が仲裁または裁定を行う。サービス料金はギャラの2%で、プロジェクトフィーに加算される。

Guru のクライアントには、Pfizer Inc.、Hewlett-Packard、Motorola、Century 21、United States Olympic Committee、The Julliard School、Michigan State University などが含まれる。

▼ Guru トップページ



www.guru.com

2.6.3. フリーペーパーサイト EmploymentGuide.com

全米 70 都市以上で配布されているフリーペーパーの週刊求人誌『エンプロイメントガイド』が運営する求人求職サイト。エントリーレベルから中間管理職までの時給の求人を専門とし、キーワード、地名、郵便番号で求人広告を検索できる。同サイトは、雇用主、リクルーター、求職者によるオンライン投票に基づく求人求職サイトのランキング「Weddle's 2007 年ユーザーズ・チョイス・アワード」を受賞した。

『エンプロイメントガイド』は、レストラン、ディスカウントストア、大学、専門学校、役所など人通りの多い場所にラックが設置され、住まい、旅行、出産・育児、クルマなど 500 種類以上の有料・無料案内広告誌を出版する情報サービス会社の Dominion Enterprises が発行している。発行部数は 200 万部に上る⁵⁴。

▼ EmploymentGuide.com トップページ



www.EmploymentGuide.com

⁵⁴ www.dominionenterprises.com

3. 公的機関と民間事業所の関係

3.1. 職業紹介・訓練の民間委託

州によってスタッフィング会社が WIB と提携を結び、ワンストップセンターを運営する場合やセンター内に共存するケースが見られる。WIB がスタッフィング会社からアセスメントツールや訓練カリキュラムを購入している場合もある。

3.1.1. 地域および州レベルの事例⁵⁵

- カリフォルニア州ロングビーチでは、スタッフィング会社の Apple One がロングビーチ市運営のワンストップセンター Career Transition Center のオフィススペース内に支社を構えている
- オハイオ州メディナでは、スタッフィング会社の Manpower が、地元のワンストップセンターと継続的な提携関係を築いており、現在州公認の訓練供給機関に認定されている。Manpower は、フロリダ州フォートローダデールでのワンストップセンターとも提携している

3.1.2. 全国レベルの事例

- Adecco は、海軍省と提携を結び、転勤の多い軍人（海兵隊）の配偶者や家族向け職業紹介および訓練プログラム Career Accelerator を 2002 年から実施している。職業紹介や訓練、キャリアカウンセリング、面接対策、履歴書の書き方、ワークスキル／ライフスキルの向上といった支援サービスを提供している。翌年の 2003 年には提携関係が拡大され、陸軍、空軍州兵、沿岸警備隊、予備役部隊隊員の家族も対象者に含まれた。Adecco は、ワンストップセンターのことを知らない軍人の配偶者や家族のために、国内の基地の多くに拠点を設けている
- Manpower は、2003 年に労働省と National Business Partnership を結んだ。そして、失業者や潜在失業者を対象に、技術訓練および職業紹介を提供する TechReach を開始した。ワンストップセンターが人材の募集、事前スクリーニング、ケースマネジメントを行い、訓練施設と講師を提供する。そして Manpower が候補者のスキルアセスメント、オリエンテーション、PC を使った短期訓練を行う。訓練修了者は、Manpower から企業に派遣され、有給のインターンシップに数週間参加し、最終的に採用に至る。現在、国内で 45 以上の TechReach プロジェクトが実施されている

⁵⁵ “Guide to a Win-Win Partnership for the Public Workforce Investment System and the Staffing Industry”、労働省、2004 年

3.2. ペンシルバニア州の事例 Aramark

ペンシルバニア州フィラデルフィア市北部にあるワンストップセンターCareerLink North Philadelphia（以下、CareerLink）では、医療機関、大学、競技場、国内外の企業などに飲食および施設管理サービスを提供する民間企業のAramarkが「同居」している。そしてCareerLink内に設置されたフィラデルフィア地域スタッフィングセンター（Philadelphia Regional Staffing Center）を拠点に、フィラデルフィアや周辺地域を対象に人材派遣事業を行っている。

Aramarkは1999年、ニューヨークシティのハーレムにある地域スタッフィングセンターに続く第2号のセンターをフィラデルフィアに開設する計画を開始した。そして、フィラデルフィアに進出するうえで、路面店型の拠点や労働力開発関連のパートナー団体とのオフィスの共有など様々な形態を検討した結果、フィラデルフィア市WIBとの交渉の末、2000年、近日オープンが予定されていたCareerLinkのオフィススペースをリースし、公的訓練基金をもとにカスタマイズされた職業訓練を提供する提携を結んだ。

提携契約に基づき、CareerLinkが求職者向けのPCを3台提供した。PCはCareerLinkの受付とAramarkのスペースの入り口との間に設置されている。

Aramarkは、2004年現在、ニューヨークシティとフィラデルフィア以外にアトランタ、ボルチモア、ワシントンDCでも地域スタッフィングセンターを運営している。今後、シカゴなどに1～2カ所の増設も検討中だ。

1) サービス内容

1万9,000平方フィート（約1,765平方メートル）あるCareerLinkのオフィス面積の約4分の1を占めるフィラデルフィア地域スタッフィングセンターは、Aramarkの社内向け派遣事務所としての役割を担い、ウェブ上での人材の募集やスクリーニング（麻薬検査や身元照会など）、顧客企業への人材の紹介、職業訓練、給与支払いの処理、経費の清算などを行う。職種は、スポーツイベントにおける単発の仕事や、フードサービスや施設管理サービスなどにおける時給労働（無期雇用）など多岐にわたる。

同センターのミッションは、Aramarkによる人材の調達とリテンションを向上させながら、赤字を計上することなくセンターを運営し続けることである。Aramarkの事業部門が同センターに支払う利用費は、社外の派遣会社の派遣料金とほぼ同額だが、Aramarkの事業について熟知する8名の同社従業員がセンターのスタッフを務めているため、「顧客」（社内の事業部門）のニーズに合ったサービスを提供することができる。

同センターでは、大規模なスポーツイベントやコンベンションなどスペシャルイベントに備え大量の人材採用を必要とする企業のニーズに応えるため、ジョブフェアも開催される。

2) カスタマイズされた職業訓練

2004年現在、Aramarkは年間100人に職業訓練を実施している。訓練コストはWIA

に基づく非自発的離職者および成人向けプログラムや TANF（貧困家庭一時扶助）プログラムへの助成金で賄われている。この財源で、地域スタッフィングセンターでの 1 週間におよぶ講習（マーケティング、安全な食品の扱い方、カスタマーサービス、など）の費用（1,500 ドル）と顧客企業の職場における 3 週間の OJT にかかる費用（1,500 ドル）を補う。Aramark も同額（3,000 ドル）の資金を拠出し、1 人当たりさらに 3～4 週間の訓練を提供している。

訓練中は 7 ドル前後の時給、交通費、制服が支給される。2007 年 6 月現在、ハウスキーパー、デリ・グリル担当調理師、給仕の訓練参加者が地域スタッフィングセンターのウェブサイト上で募集されている⁵⁶。

Aramark は、WIA に基づく助成金を受給するその他職業訓練供給機関と同様、訓練修了者の就職率 90%、就職 6 カ月後の定着率 80% という目標を達成する義務がある。

3) CareerLink と Aramark の役割分担

CareerLink のスタッフが、求職者の事前スクリーニングを行い、訓練の参加資格を満たす人材を選考する。そして Aramark が、最終選考で 100 人に絞り込み、訓練先を慎重に選ぶ。CareerLink と Aramark は施設と出入口を共有するものの、その営業時間は異なる。Aramark のスタッフはその日の業務ニーズに対応するため、午前 6 時半に出勤する。求職者がセンターの正式な開館時間前でも施設を利用できるようにするためである。

4) パートナーシップ

Aramark は、ワンストップセンターの単なるテナントとして運営するのではなく、同センターと密接なパートナーシップを築くことに注力している。例えば、CareerLink のスタッフが施設の全利用者に最初に対応するため、オリエンテーションには CareerLink スタッフの参加も促している。オリエンテーションでは、CareerLink のサービスも紹介している。Aramark は、CareerLink とパートナーシップを結んだ当初から、求職者向けサービスや支援において一定の基準を維持する必要性を認識していた。そのため、CareerLink とのシステムの統合、オープンなコミュニケーション、そしてカスタマーサービスに関する相互理解を促進している。

5) Aramark にとってのメリット

ワンストップセンター内に共存する地域スタッフィングセンターを利用することで、Aramark が負担する 1 人当たりの採用コストは平均 750 ドルから 250 ドルに下がった。また、同センターを通して採用された従業員の離職率は 35～40% と、それ以外の従業員（約 66%）よりも低いことが分かった。Aramark の社内事業部門は地域スタッフィングセンターの利用を義務付けられているわけではないが、実際に利用した従業員はそのサ

⁵⁶ Aramark Regional Staffing Center, www.aramarkstaffingcenters.com

ービスや人材の質に大変満足しているという。

パートナーシップの最大の利益は、フィラデルフィア市との関係が強化され、企業市民としての地位が補強されたことである。

Aramark 社政府対策部門シニアマネジャー
アンディ・フェイック

6) フィラデルフィア市にとってのメリット

CareerLink やそのパートナー団体は、幅広い業種におよぶ多数の求人情報を得られるようになった。また Aramark のような有名企業と協力することで、フィラデルフィア市の労働力システムは、雇用主のニーズに迅速かつ柔軟に対応できるパートナーとしての立場を確立できた。フィラデルフィア市 WIB の代表者は、「このような評判の高い企業とパートナーを組むと、ほかの企業の注目も集めることができる」と述べている。

Aramark のおかげで、より柔軟でニーズに即したワンストップシステムを築く方法を学ぶことができた。

フィラデルフィア市 WIB
エリック・ネルソン

7) フィラデルフィア市内 7カ所に存在する CareerLink 統計データ (2004 年度)⁵⁷

- CareerLink 利用者の平均年齢： 33 歳
- CareerLink 電子システムへの登録者数： 3 万 1,840 人
- オンライン新規求人件数： 3,631 件
- CareerLink システムへの登録雇用主数： 400 社以上

フィラデルフィア地域スタッフィングセンターのオープンから 1 年間で 353 人が Aramark に採用された⁵⁸。月間採用者数は、2004 年現在で平均 90 人に上った⁵⁹。

8) Aramark の会社概要

本社フィラデルフィア。従業員数は世界 20 カ国で 24 万人を超え、そのほとんどは時給労働者である。2006 年に『フォーチュン』誌が発表した「米国で最も賞賛される企業」ランキングに入賞。同業種の中でトップの評価を受けている。

同社は、1976 年に日本に三井物産と合弁会社のエムサービス株式会社を設立し、ビ

⁵⁷ “Pennsylvania CareerLink Philadelphia County Fact Sheet”, Philadelphia Workforce Investment Board, January 2007

⁵⁸ “Philadelphia Business Journal”, May 2001

⁵⁹ “The Philadelphia Partnership : ARAMARK & Philadelphia Workforce Development Corporation”, Workforce Innovations, July 2004

ジネスダイニング、ヘルスケアサービス、スペシャリティサービス、サポートサービスを提供している（図表 18）。

図表 18 Aramark 事業内容

ビジネスサービス	約 1,000 カ所以上の企業などでフード・自動販売機・売店などを提供
キャンパスサービス	375 カ所以上の大学で学生、教職員にフード・自動販売機・売店などのサービスを提供
学校サポートサービス	425 カ所以上の地域学区で生徒にフードサービスを提供
ヘルスケアサポートサービス	1,300 カ所以上の病院、ヘルスケア施設でフード・環境管理・リネンなどのサービスを提供
スポーツ&エンターテインメント	34 のスポーツスタジアム、43 のコンベンションセンター、14 の国立公園など約 230 カ所の施設でフード・宿泊・売店などのサービスを提供
矯正施設	450 カ所以上の刑務所でフード・洗濯・日用品手配などのサービスを提供
リフレッシュメントサービス	年間 10 億杯以上のコーヒーをはじめ、コールドドリンク、スナックを提供
施設サービス	1,500 カ所以上の施設でメンテナンス全般、清掃などのサービスを提供
海外事業	カナダ・英国・ドイツ・ハンガリー・メキシコ・スペイン・ベルギー・チェコ・韓国・日本など、18 カ国でサービスを提供
ユニフォームレンタル	デザインから配送、クリーニング、メンテナンスまでユニフォームサービスを総合的に提供
ユニフォームダイレクトマーケティング	各種ユニフォーム、作業着、作業靴、救急器具、安全器具のデザイン、販売、配送

出所：エームサービス株式会社、www.aimservices.co.jp/rec/recruit/company/aramark.html

3.3. フロリダ州の事例 Adecco

Adecco は 2003 年 12 月に労働省と全国規模の提携を結び、フロリダ州パナマシティのショッピングセンター内にあるワンストップセンターに「同居」を開始した。ワンストップセンターのスタッフが求職者の事前スクリーニングを行い、Adecco に紹介する。そして Adecco がアセスメントと職業紹介を行う。

この提携によって、Adecco に対する企業や求職者の認知度が向上した。また支出を抑えつつ、登録者や職業斡旋者数を増やすことができた。ワンストップセンターにとってのメリットには、Adecco のスクリーニングやトレーニングテクニックを利用することで斡旋率を高められることが挙げられる。また、公共料金やオフィス機器などの費用を共有することで経費の削減にもつながる。

2004 年の職業斡旋者数は 5,700 人を超え、フロリダ州に 24 カ所あるワンストップセンターの中で、州の業績基準においてトップの評価を受けた⁶⁰。

3.4. ワシントン DC の事例 CVS/pharmacy

⁶⁰ “Building a Win-Win Partnership: The Public Workforce Investment System and the Staffing Industry”, Workforce3One, 2005

CVS/pharmacy（以下、CVS）は、全米 38 州で約 6,200 店舗を展開する大手薬局チェーンである。2001 年 1 月、CVS はコロンビア特別区雇用サービス局と提携を結び、ワシントン DC にあるワンストップセンター-South Capitol Street One-Stop Career Center 内に CVS の地域密着型の地域ラーニングセンター（Regional Learning Center）を設立した。ワンストップセンターの広さは約 8,000 平方フィートで、同ラーニングセンターはその半分を占める。センター内には、CVS の店舗と同様の処方薬を販売する薬局カウンター（情報端末付き）、商品陳列棚、写真プリントサービスを提供するカウンター、レジなど、求職者が OJT を受けるために必要な設備が整っている。CVS の仕事に対する興味や適性を示したワンストップセンターの利用者は、CVS に紹介される。そして面接を通過後、販売員、薬剤師助手、現像技師、シフト監督者、副店長などを養成する訓練プログラムに参加する。

訓練費用（1 人当たり 1,500～2,000 ドル）については、CVS が負担する。コロンビア特別区雇用サービス局は、家賃、公共料金、修繕費、警備費などを負担している。

対象者は、福祉から就業へ（Welfare-to-Work）プログラム参加者、退役軍人、非自発的離職者、高齢者、若年者、フードスタンプ（低所得者向け食料券）受給者などである。未経験者や高校中退者でも、訓練を終了すれば、CVS への就職が保障されている。2000 年度には 688 名以上が CVS に就職した⁶¹。

CVS とコロンビア特別区雇用サービス局は、人材の採用のみならず、定着も重視している。非営利団体や社会福祉関連の政府機関など外部機関と提携を結び、遅刻や欠勤が目立ち始めた新規採用者について早期に対応している。その結果、同地域ラーニングセンターを通して採用された従業員の定着率は、2005 年時点で 82%と小売業界の中では非常に高い⁶²。

ワシントン DC での成功を受けて、CVS とワンストップセンターの提携関係は、アトランタ、ボルチモア、ニューヨーク、デトロイト、クリーブランドなどその他主要都市にも広がり、各地に地域ラーニングセンターが設立されている。

▼ ワシントン DC の CVS 地域ラーニングセンター⁶³



地域ラーニングセンターの外観



CVS ジョブコーチ(写真左)によるトレーニングセッションの様子

⁶¹ “Workforce Investment Act Annual Report 2000”, Government of the District of Columbia

⁶² “CVS’ Magic Pill: Partnerships”, Workforce Management, 31 June, 2006

⁶³ “CVS Sets Example in Low-Wage Job Training”, National Public Radio, November 2004



商品の陳列棚、写真プリントサービスのカウンター、薬局を備えた模擬店舗



センター内に設置されている訓練用レジ

3.5. AJB の働きを担う民間の求人求職サイト America's Job Exchange

AJB 閉鎖後、民間の求人サービス会社と雇用主団体が AJB の後継者として名乗りを上げた。その 1 つは、AJB の運営を労働省の代わりに監督するニューヨーク州雇用安定局から、長年 AJB の運営・開発を受託してきた NaviSite である。ウェブサイトやアプリケーションのホスティングサービスを提供する NaviSite は、2007 年 3 月、州政府機関、求職者、スモールビジネス向けに、求人広告の検索や掲載、履歴書の登録や検索、新着求人への配信（ジョブスカウト）および履歴書の配信（レジュメスカウト）といった、AJB と同様のサービスを無料で提供する求人求職サイト、America's Job Exchange（以下、AJE）を開設した。大手企業も、2007 年 7 月 4 日までに登録を済ませれば、初年度の利用が無料になる。また、これまで州政府運営の求人求職サイトに求人情報を掲載してきた雇用主は、無料で AJE にも情報を掲載できる。

▼ America's Job Exchange トップページ



www.americasjobexchange.com

230 社以上の企業が構成する非営利団体の Direct Employers Association も、AJB の後釜を狙っている。同協会は、会員企業が自社のウェブサイト上の採用情報を無料で自動表示できる求人求職サイト JobCentral を運営している。雇用主は、これまで AJB にも採用情報を無料で自動掲載することができた。

AJB 閉鎖の発表を受けて、JobCentral は、2007 年 3 月、全米州労働力開発局委員会 (NASWA) と 5 年提携を結んだ。同委員会は、失業保険、雇用サービス、職業訓練など公共労働力投資システム関連のプログラムやサービスを担当する州政府職員によって構成される。この提携は、AJB の閉鎖後も、州政府運営の求人求職サイトと JobCentral 間で求人情報のアップロードおよびダウンロードができる機能を提供し、求職者が近隣の州の求人情報も検索できるようにすることを目的とする。

3.6. Monster.com の公務員求人サービス

米国大手求人求職サイトの Monster.com (以下、Monster) は、2002 年から行政サービス市場に参入。連邦公務員の雇用と定着を専門とする非営利団体 The Partnership For Public Service と提携し、政府関連の雇用機会を提供する Monster Public Service 部門を開設した。

現在では、Monster Government Solutions という政府機関にソリューションを提供する部門を持ち、求人サービスを提供している。その 1 つが USAJobs.gov (以下、USAJobs) である。USAJobs は、ブッシュ政権下の電子政府戦略の一環として、100 以上の連邦政府機関の様々な求人情報を 1 つのサイトに集約した求人求職サイトである。Monster は、2003 年 8 月、競合入札によって連邦人事管理局 (OPM) から 6,200 万ドルに相当する USAJobs の運営契約を受託した。求職者は、USAJobs 上で政府機関の採用情報の検索、履歴書の提出、適性や審査状況の確認を行うことができる。一方、政府機関の採用担当者や政府と事業契約を結ぶ企業は、採用情報の掲載、履歴書データベースの検索などを行える。同サイトの 2007 年 6 月現在の求人情報掲載件数は、約 2 万 7,000 件に上る⁶⁴。

USAJobs の受託契約に伴い、Monster は連邦政府機関における高校生、大学生、大学院生向けインターンシップ、夏休み、エントリーレベルの求人情報をまとめた求人求職サイト、StudentJobs.gov の運営・管理も受託した。同サイトには 2007 年 6 月現在、約 1 万 2,000 件の求人情報が掲載されている⁶⁵。

Monster はまた、2004 年 3 月に Military Advantage を買収し、退役軍人や軍隊関係者向け求人求職サイト Military.com の運営も開始した。そして 2005 年 5 月に、国防省軍共同体および家族政策局から委託を受けて、軍関係者の配偶者や家族に、求人、教育、奨学金、訓練制度、キャリアプランなどの情報を提供するコーナー「ミリタリー・スパウズ・キャリアセンター」を同サイト上に開設した。

3.7. CareerBuilder.com の公務員求人サービス

Monster と競合する CareerBuilder.com (以下、CareerBuilder) も、2007 年 3 月に州政府・地方自治体向け求人サービスを提供する部門 CB Public を開設し、政府向け求人事業に参入した。州政府の労働力開発部門向けに労働力開発ソリューションも提供している。

同年 5 月には、CIA や国土安全保障省など連邦政府の求人情報を検索できる求人求職サイト WorkforAmerica.com を開設した。求職者は、キーワード、自宅から勤務地までの距

⁶⁴ www.usajobs.gov

⁶⁵ www.studentjobs.gov

離、雇用形態、ジョブタイプ（連邦政府、州政府、市、郡、行政サービス、空軍、国家安全保障省、警察、社会保障庁、郵政省）、必要な学位（高卒、学士、修士など）、給与範囲で求人情報を検索できる。雇用主向けのサービスには、採用情報の掲載以外に、組織のミッション、ニュース、福利厚生などを掲載できる「ブランドビルダー」ページなどが含まれている。2007年6月現在の政府関連の求人情報掲載件数は約2,700件に上る。The Partnership for Public Serviceが2006年に発表した報告書によると、190万人の連邦政府職員の44%が2010年までに定年に達するという。また、25歳以下が占める割合は職員全体のわずか3%だと推定する。

CareerBuilderは、連邦および州政府機関と協力し、退役軍人向け求人求職サイトのOperationHeroForHire.comも運営している。求職者は、自分たちのニーズに合った企業の求人広告を簡単に検索・応募できる。企業の求人広告料金は無料となっている。

▼ USAJobs トップページ



www.usajobs.gov

▼ WorkforAmerica.com トップページ



www.workforamerica.com



英国

1. 政策展開 職業紹介、訓練の特徴

1.1. 概要

1997年に発足した労働党政権は、長期失業者や若年失業者の就業意欲やスキルを高め、継続的な仕事に就かせることを重要課題として、1998年に、若年失業者、長期失業者を対象に、マンツーマンの集中的な就職活動サポートと職業訓練や就業体験とを組み合わせた就業支援プログラム「ニューディール」を開始した。また2000年には、失業率の高い特定地区の長期失業者を対象とした民間委託による就業支援プログラム「エンプロイメントゾーン」をスタートさせた。労働党政権下ではまた、全国最低賃金制度の導入や雇用関係法（Employment Relations Act）制定による労働者の権利の拡大、組合規制の緩和、労働時間・パートタイマーに関するEU指令の施行など、労働者に対する保護制度が進められてきた。

英国の失業率は1993年には11%近くにまで達したが¹、1990年代半ばからの景気拡大に伴い改善傾向が続き、現在は5.3%となった^{2, 3}。失業率が低下する一方で、所得補助（3.1.3.参照）や就労不能給付（3.1.3.参照）などの就職活動の義務を負わない給付の受給者数はほぼ横ばいで推移している。その数はおよそ360万人に上り、求職者手当受給者数（約84万人）の4倍以上となっている⁴。英政府は求職者手当以外の手当を受給する層の活性化に焦点を移し、完全雇用の実現を目指している。政府はその一環として、ひとり親や障害者の就業支援に注力し、所得補助や就労不能給付を受給するひとり親や障害者を対象に、就業することを視野に入れた面談「ワーク・フォーカス面談（1.2.4.参照）」の義務化に踏み切った。

以下に、ニューディール、エンプロイメントゾーンを中心とした政府の就業支援および職業訓練施策について記す。

1.2. ニューディール（New Deal）

ニューディールは労働党政権の掲げる「Welfare to Work（福祉から就労へ）」政策の中心的なプログラムである。若年失業者（18～24歳）、長期失業者（25～49歳）、ひとり親、中高年（50歳以上）失業者、障害者、失業者のパートナー、ミュージシャンといった特定の求職者グループにターゲットを絞り、各求職者グループを対象とした就業支援プログラムを1998年から段階的に開始している。プログラム参加者ひとりひとりにパーソナルアドバイザーと呼ばれる専任のアドバイザーが付き、就職活動を一貫してサポートする。就職困難者に対しては職業訓練や就業体験の機会を提供することにより、エンプロイアビリティを高め、継続的な雇用に就けるよう後押しする。プログラムの運営には、地方自治体をはじめ、民間企業やボランティア団体、大学などが参画し、参加者に対する職業教育・訓練や就業経験の場を設けている。ニューディール・プログラム全体で、2007年5月までに参

¹ “Unemployment Highlights”、英国統計局、2006年3月23日

² 2007年8～10月の数値

³ 英国統計局、2007年12月12日

⁴ “DWP Quarterly Statistical Summary”、労働・年金省、2007年11月14日

加者の 186 万人以上が就職している^{5, 6}。

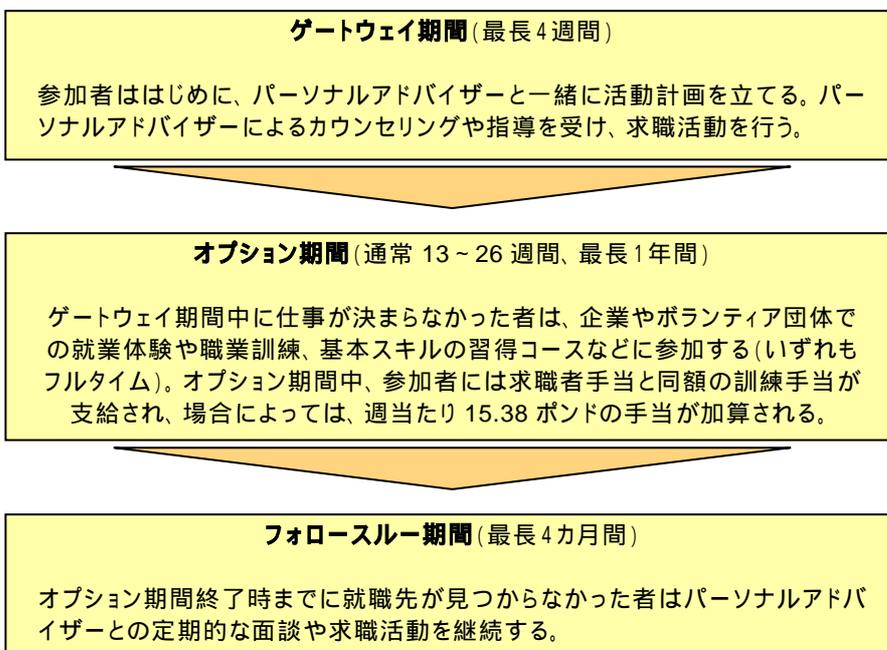
なお、若年失業者向け、長期失業者向けニューディールについては、参加対象者のプログラムへの参加は強制である。企業がこれらのプログラム参加者を雇用した場合、週当たり 40～75 ポンドの助成金が 26 週間支給される。

また、2002 年 11 月から 12 の地区において、民間組織の運営による、若年失業者向け、長期失業者向けニューディールがスタートした（1.2.3.参照）。

1.2.1. 若年失業者向けニューディール (New Deal for Young People)

6 カ月以上求職者手当を受給している 18～24 歳の若年失業者を対象としたプログラム。対象者のプログラムへの参加は強制である。1998 年 4 月のプログラム開始以降、プログラム参加者数はおよそ 123 万 8,000 人、就職者はおよそ 76 万 5,000 人に上る^{5, 7}。

プログラムの流れは以下のとおりで、いずれかの段階で就職することを目指す。



1.2.2. 長期失業者向けニューディール (New Deal for 25 Plus)

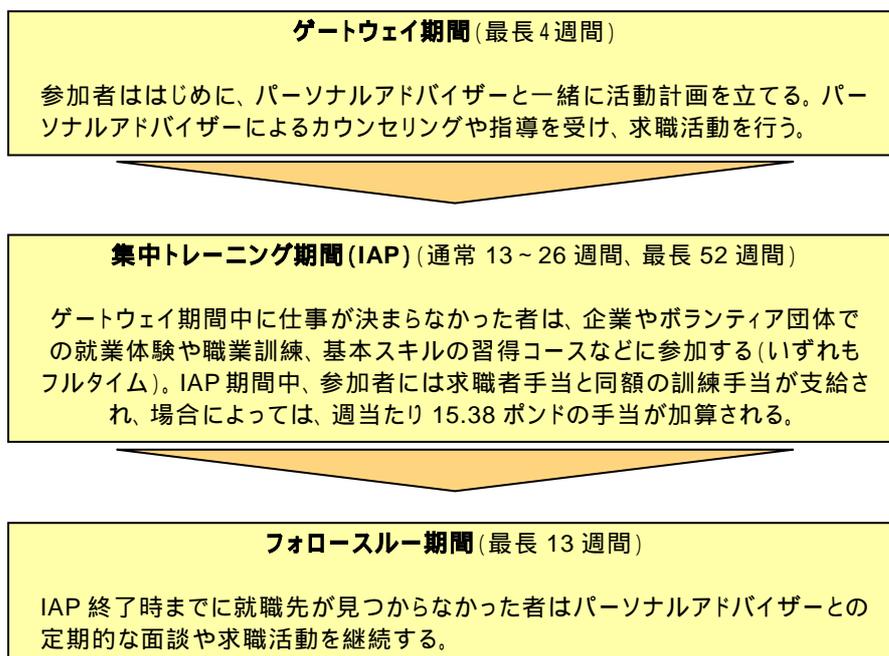
過去 18 カ月間、または、過去 21 カ月間のうち 18 カ月間以上求職者手当を受給している 25～49 歳の長期失業者を対象としたプログラム。対象者のプログラムへの参加は強制である。1998 年 6 月のプログラム開始以降、プログラム参加者は 72 万 3,000 人以上、就職者は 30 万 1,000 人以上に上る⁵。

⁵ DWP Tabulation Tool, Employment Programme Data、労働・年金省

⁶ 以降、各ニューディール・プログラムの参加者数、就職者数はいずれも、再参加者を含む累計

⁷ 以降、各ニューディール・プログラムの参加者数は 2007 年 8 月現在、就職者数は 2007 年 5 月現在（ミュージシャン向けニューディールを除く）

プログラムの流れは以下のとおりで、いずれかの段階で就職することを目指す。



1.2.3. 若年失業者向け、長期失業者向けニューディール民間運営地区

2002年11月より12の地区において、民間組織の運営による、若年失業者向け、長期失業者向けニューディールがスタートした。若年失業者向け、長期失業者向けニューディールの運営を受託した事業者は大手人材ビジネス会社 Manpower をはじめ、ニューディールのほかにも政府の就業支援プログラムの運営にあたる Working Links や WorkDirections、職業訓練機関の Fern Training & Development など多彩である(図表1)。

図表1 若年失業者向け、長期失業者向けニューディール民間運営地区と運営事業者

民間運営地区	運営事業者
ブリジエンド、グラモーガンバレーズ	Manpower
エクセター、イーストデヴォン	Action for Employment
フォースバレー	Triage
ハックニー、シティ(ロンドン)	Working Links
ハマースミス、フルハム(ロンドン)	WorkDirections
レスターシャー	Fern Training & Development
ノースエセックス	Seetec
ソーリハル	Pertemps
サウスハンバー	Fern Training & Development
タインサイドノース	Working Links
ウェストランカシャー	Training West Lancs
ウェストミンスター、ケンジントン、チェルシー(ロンドン)	WorkDirections

1.2.4. ひとり親向けニューディール (New Deal for Lone Parents)

週労働時間が 16 時間未満で、末子が 16 歳未満のひとり親を対象としたプログラム。対象者のプログラムへの参加は任意である。1998 年 10 月のプログラム開始以降、プログラム参加者はおよそ 81 万 7,000 人、就職者はおよそ 52 万 2,000 人に上る⁵。

ひとり親向けニューディールでは、パーソナルアドバイザーが求職活動や就業に関するアドバイス、保育施設の紹介などのプロセスを一貫して担当する。必要に応じて、参加者には職業訓練や就業体験の機会が与えられる。また、参加者の希望に応じて、入職後もパーソナルアドバイザーがサポートを行う。

2004 年 4 月より、ロンドンのエンプロイメントゾーン実施地区に在住するひとり親はひとり親向けニューディール・プログラムの代替としてエンプロイメントゾーン・プログラムへの参加が可能となった。

なお、2004 年 4 月より、所得補助受給資格を有するひとり親には、末子の年齢にかかわらず、ワーク・フォーカス面談（以下参照）が義務付けられるようになった⁸。現在、ひとり親は末子が 16 歳まで所得補助を申請することができるが、2008 年 10 月から要件となる末子の年齢が 12 歳に引き下げられ、2010 年には 7 歳に引き下げられる予定である。所得補助申請資格を喪失したひとり親は求職者手当を申請することになる⁹。

ワーク・フォーカス面談 (WFI)

福祉への依存から自立し就労する可能性について重点的に話し合う面談。所得補助を受給するひとり親や就労不能給付を新たに申請する障害者、失業者のパートナーを対象に課せられる。パーソナルアドバイザーは、参加者の就労意欲の有無や参加者の職歴、資格、職業訓練の必要性、介護・養育責任、健康状態などについて質問し、アドバイスを提供する。

1.2.5. 中高年向けニューディール (New Deal for 50 Plus)

6 カ月以上、就労不能給付などを受給している 50 歳以上の失業者を対象としたプログラム。対象者のプログラムへの参加は任意である。2000 年 4 月のプログラム開始以降、17 万 5,000 人以上が就職している（2007 年 5 月現在）^{4, 5, 10}。

中高年向けニューディールでは、参加者はパーソナルアドバイザーによる求職活動や就業に関するアドバイスを受ける。また、必要に応じて、参加者には職業訓練や就業体験の機会が与えられる。このほか、中高年向けニューディールを通して就職した者は、最高 1,500 ポンドの訓練補助金を申請することができる。

⁸ The Social Security (Miscellaneous Amendments) Regulations 2004

⁹ Human Resources、2007 年 7 月 19 日付プレスリリース

¹⁰ 中高年向けニューディール参加者数については、プログラム開始時から 2004 年 1 月までの数値が公表されていないため記載しない

1.2.6. 障害者向けニューディール (New Deal for Disabled People)

就労不能給付、重度障害手当などを受給している障害者を対象としたプログラム。対象者のプログラムへの参加は任意である。2001年7月のプログラム開始以降、プログラム参加者は27万1,000人以上、就職者はおよそ15万2,000人に上る⁵。

障害者向けニューディールでは、ジョブ・ブローカーと呼ばれる障害者等の支援を行う民間などの組織のネットワークを通じてサービスが提供される。サービス内容はジョブ・ブローカーごとに異なり、参加希望者は自分に適したジョブ・ブローカーを選択することができる。ジョブ・ブローカーに関する情報は、ニューディール・ヘルプライン（電話窓口）、ジョブセンタープラス庁（3.1.参照）のウェブサイトや窓口を通して入手することができる。ジョブ・ブローカーは入札により決定され、他のプログラムにおけるパーソナルアドバイザー的な役割を果たしている。

ジョブ・ブローカーは参加者に対して、求職活動支援や面接の準備、参加者の技能・能力と雇用主のニーズのマッチング、就業開始後6カ月間のサポートなどを行う。

なお、2005年10月より、就労不能給付新規受給者にはワーク・フォーカス面談が義務付けられた¹¹。

1.2.7. パートナー向けニューディール (New Deal for Partners)

求職者手当や所得補助などの手当受給者のパートナー（婚姻の有無を問わない）を対象としたプログラム。対象者のプログラムへの参加は任意である。参加者にはパーソナルアドバイザーによる求職活動支援やアドバイスが提供される。1999年4月のプログラム開始以降、プログラム参加者はおよそ1万6,000人、就職者はおよそ6,500人に上る^{4,5}。

なお、2004年4月より、パートナーの手当申請期間が6カ月を経過した時点で、手当申請者のパートナーにはワーク・フォーカス面談を受ける義務が生じるようになった¹²。

1.2.8. ミュージシャン向けニューディール (New Deal for Musicians)

演奏家、歌手、作曲家・作詞家、DJなどを目指す人を対象としたプログラム。あらゆるジャンルの音楽が対象となる。1999年8月にパイロット・プログラムとして全英でスタートし、当初は若年失業者向けニューディール参加者のみを対象としていたが、現在は長期失業者向けニューディール参加者の参加も可能となっている。2003年1月に常設プログラムとなることが発表された。参加者はパーソナルアドバイザーとの面談を経て、適切であれば、音楽業界プロバイダー（Music Industry Provider：MIP）サービスに紹介され、メンタリングやアドバイス、トレーニングなどのサポートを受ける。プログラム開始以降、1万5,000人以上がサービスを利用している¹³。

¹¹ 労働・年金省、2004年12月2日付プレスリリース

¹² “Question and Answer Brief for External Organisations Frequently Asked Questions (FAQs) about Work Focused Interviews for Partners”、ジョブセンタープラス庁

¹³ “New Deal for Musicians Background Information & Changes from 31 July 2006”、ジョブセンタープラス庁

1.2.9. ニューディールの改変

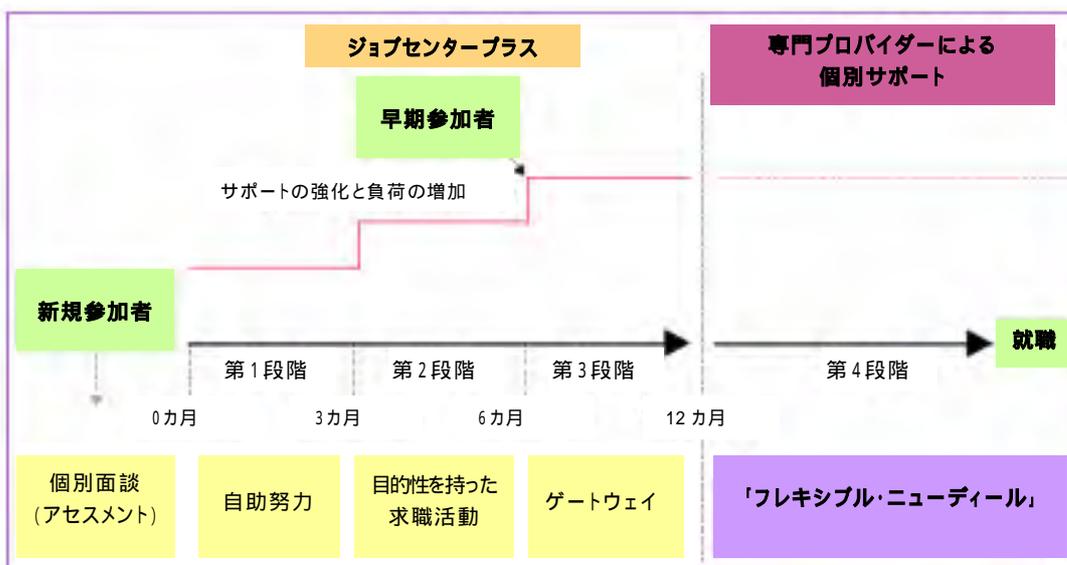
労働・年金省はグリーンペーパー“*In work, better off: next steps to full employment*”¹⁴中で、既存のニューディールの改変計画を明らかにした(実施時期は未定)。新たなプログラム「フレキシブル・ニューディール」では、現在のように若年失業者や長期失業者といった対象者ごとにプログラムを細分するのではなく、すべての求職者が同一のプロセスを進んでいく。

求職者手当の受給申請開始からフレキシブル・ニューディールまでのプロセスは4段階で、第1段階から第3段階までをジョブセンタープラス(公共職業安定所)が、第4段階のフレキシブル・ニューディールを専門プロバイダー(公共、民間、ボランティアセクターの事業者)が担当する。

プログラム参加以前の手当受給経験の有無にかかわらず、参加者は求職者手当の受給申請を開始した時点でパーソナルアドバイザーとの個別面談を受ける。この面談では、求職活動の障害となる要因などを明らかにする。パーソナルアドバイザーは、参加者が即時に求職活動支援を必要とするかどうかアセスメントし、以後のプロセスを参加者に説明する。この段階で、基本的なスキルやエンプロイアビリティ・スキルが著しく不足していると判断された者は「スキルズ・ヘルス・チェック」と呼ばれる専門的、徹底的なスキルチェック¹⁵を受ける。最近まで働いていた経験がある者でも、通常第1段階からスタートし、就業先が見つかるまで段階的に進んでいく。求職者手当受給期間の長さに応じて参加者に対するサポートは強化されていくが、同時に参加者側の負荷も増加する仕組みになっている。

専門プロバイダーに対する報酬は成功報酬型をとる。なお、不参加者に対する給付受給に関する制裁権は従来どおりジョブセンタープラス庁にある。

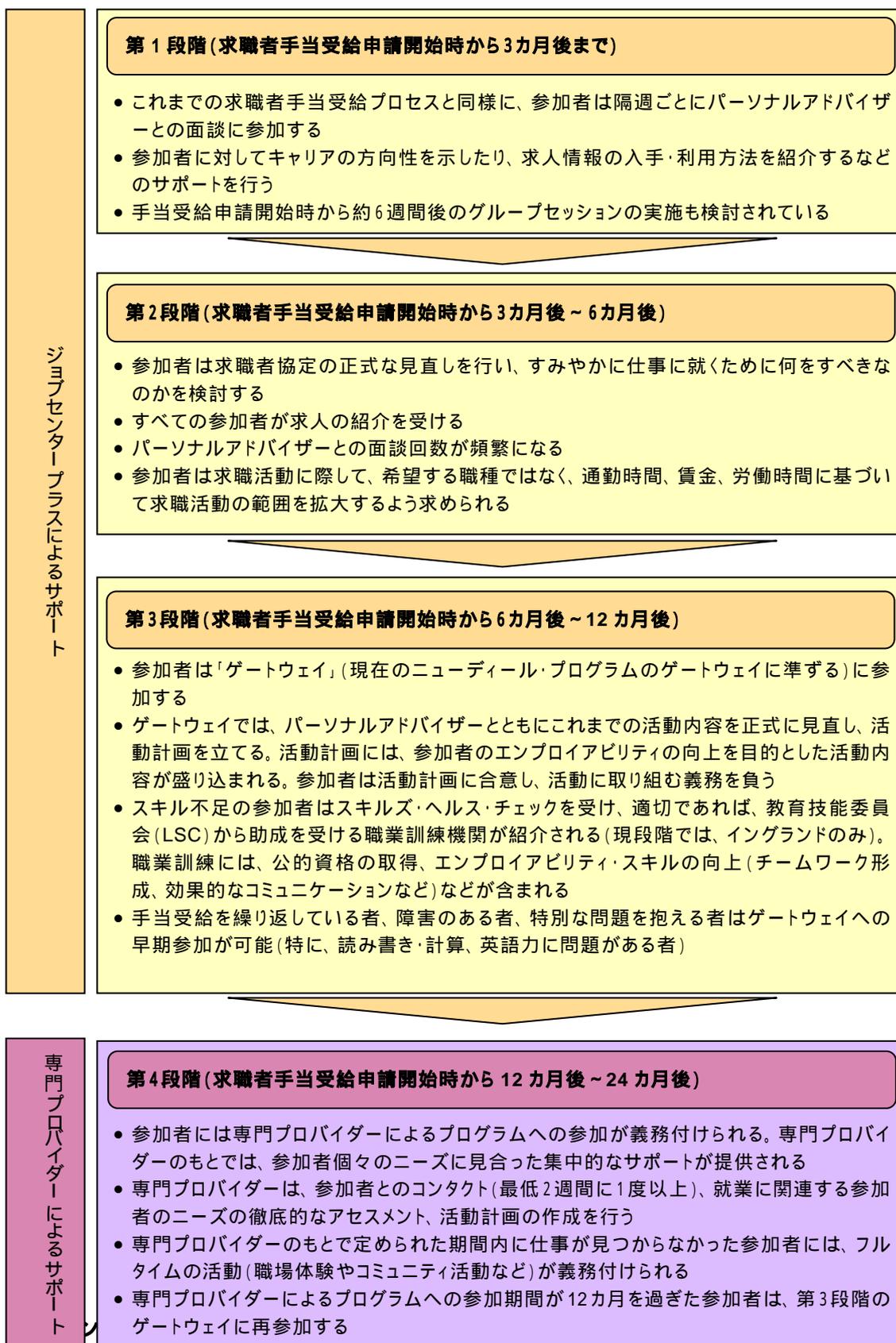
図表2 フレキシブル・ニューディール フローチャート



出所: "In work, better off: next steps to full employment", 労働・年金省

¹⁴ 2007年7月

¹⁵ Adult Careers Service による、読み書き・計算、英語力チェックを含む



長期失業者が多く、失業率の高い特定地区において、柔軟性に富んだ画期的な方法で長期失業者の職業復帰を支援する雇用対策プログラムとして 2000 年 4 月に開始。エンプロイメントゾーンを運営する事業者はすべて入札によって決定され、成功報酬型をとっている。プログラム開始当初は 15 地区でスタートしたが、2003 年の第 2 次入札を経て、現在は 13 地区で運営されている。当初、プログラムの運営期間は 2 年間だったが、現在、2009 年 3 月までの運営が予定されている。

プログラム開始以降、プログラム参加者は 17 万 9,000 人以上、就職者はおよそ 8 万 6,000 人に上る（2007 年 7 月現在）^{5, 16}。

1) 参加対象者

現在の参加対象者は以下のとおり。

25 歳以上の求職者手当受給者で、過去 21 カ月間のうち 18 カ月間以上求職者手当を受給している者

18～24 歳の若年失業者向けニューディール参加経験者で、プログラム終了後、6 カ月以上（うち、非受給期間が 28 日未満）求職者手当を受給している者

求職者手当を受給しており、特に就業が困難な者¹⁷

週労働時間が 16 時間未満で求職者手当を受給していないひとり親

週労働時間が 16 時間未満の年金クレジット¹⁸受給者

なお、このグループに該当する者のプログラムへの参加は強制である。

2) プログラムの改変

2003 年 10 月より、プログラム参加対象者をひとり親や若年失業者向けニューディール参加経験者などにも拡大、2004 年 4 月より、地区の再編や規模の大きな地区における複数の事業者による運営といった試験的な運営が導入されている（運営期間は 5 年間）。

3) プログラムの流れ

プログラムは以下の 3 段階で構成される。

¹⁶ プログラム参加者数、就職者数はいずれも再参加者を含む累計

¹⁷ 身体的または精神的障害のある者、読み書き計算能力に問題がある者、英語・ウェールズ語・ゲール語を母国語としない者、パートナーと同居していないひとり親で同一世帯内に扶養児童がいる者、退役軍人、未成年期に地方自治体による保護を受けていた者、犯罪歴のある者、薬物に関する問題を抱える者、Progress2Work 参加経験者、内務省により正式に難民認定を受けた者、入国管理官により特例の入国許可を受けた者など。なお、これらの該当者がプログラムへの参加を決めた場合、途中離脱は認められない

¹⁸ 60 歳以上の低所得者に対して、最低水準の所得を保証するもの。週当たりの最低所得水準は、独身者が 119.05 ポンド、パートナーが週当たり 181.70 ポンド（2007 年現在）で、これを下回る場合、差額分の手当が支給される

第1段階(最長4週間)

参加者はパーソナルアドバイザーとともに、就業するために必要な物資やサポート、就業を阻む要因などを確認し、求職活動計画を立てる。

強制参加者にはこの間、ジョブセンタープラスから従来どおり求職者手当が支給される。

運営事業者には、強制参加者1人につき£300の報酬が支払われる(この段階では、任意参加者に付随する支払いはない)。

第2段階(最長26週間)

参加者は活動計画に基づき、集中的に求職活動を行う。必要であれば、職業訓練を受ける。運営事業者は活動計画に基づいたサポートを行う。

強制参加者には、この間、運営事業者から求職者手当と同額が支給される。

運営事業者には、強制参加者1人につき約£900~1,750(求職者手当21週間分平均相当)、任意参加者1人につき£300の報酬が支払われる。

第3段階(13週間)

参加者が就業を開始した時点から、パーソナルアドバイザーは参加者が就業を継続できるようサポートする。

参加者が就業した時点で、運営事業者には、参加者1人につき£400の報酬が支払われる。

参加者が13週間以上就業を継続した時点で、運営事業者には強制参加者1人につき£2,000~3,600、任意参加者1人につき£1,200の報酬が支払われる。

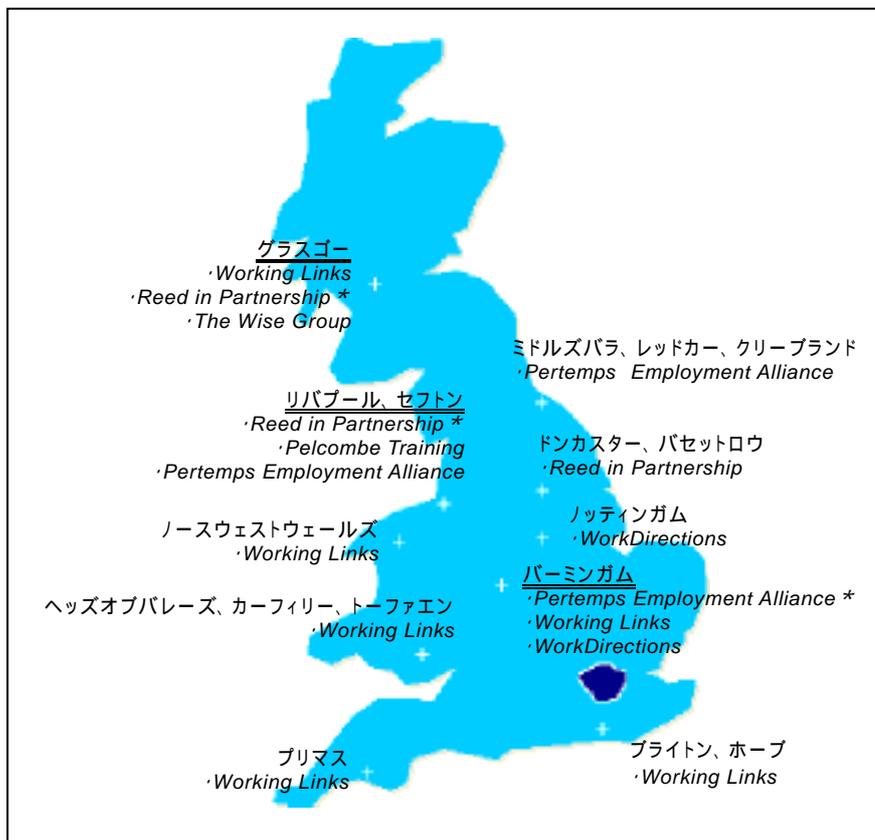
プログラムへの参加が強制の者が第2段階終了時点で就業先が見つからない場合は、さらに22週間プログラムに留まることができる(任意)

4) エンプロイメントゾーン運営地区と運営事業者

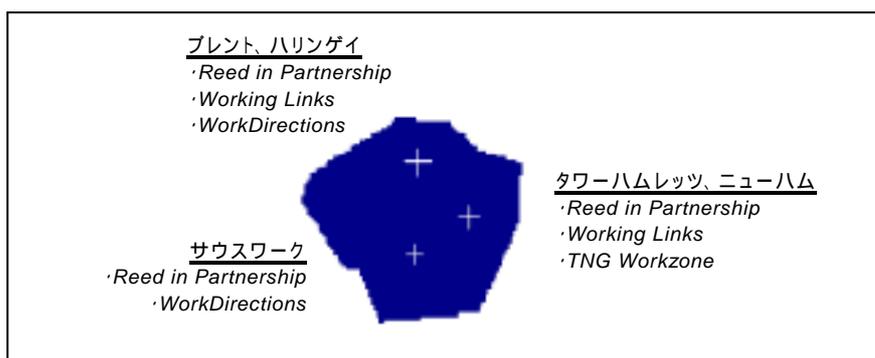
単一事業者による運営地区、複数事業者による運営地区合わせて最も受託地区数が多い

いのは Working Links で、8 地区の運営にあっている。次いで、Reed in Partnership が 6 地区を運営している（図表 3、4）。

図表 3 ロンドン以外のエンプロイメントゾーンと運営事業者



図表 4 ロンドンのエンプロイメントゾーンと運営事業者



注：図3、4ともに、二重下線は複数事業者地区、下線なしは単一事業者地区。
ロンドン以外の複数事業者地区では、* がひとり親向けプログラムを提供。ロンドンでは、すべての事業者がひとり親向けプログラムを提供。

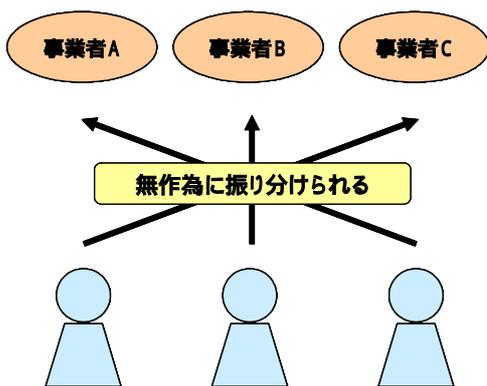
5) 運営事業者の選択

複数事業者地区のエンプロイメントゾーンでは、プログラムへの参加が強制である長

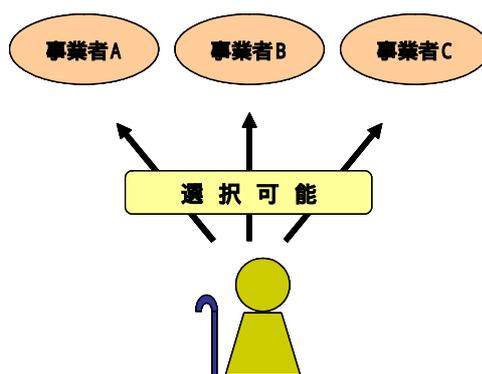
期失業者や若年失業者向けニューディール参加経験者については、無作為に各運営事業者へ割り当てられるため、自分の意思で運営事業者を選択することはできない(図表5)。一方、エンプロイメントゾーン・プログラムへの参加を希望する年金クレジット受給者は、運営事業者を選択し、プログラムに参加することができる(図表6)。

エンプロイメントゾーン・プログラムへの参加を希望するひとり親については、ロンドンのエンプロイメントゾーン地区(すべて複数事業者による運営)では、参加希望者は運営事業者を選択し、プログラムに参加する(図表7)。なお、ロンドンのエンプロイメントゾーン地区では、ひとり親向けニューディール・プログラムの代わりにエンプロイメントゾーン・プログラムが提供されている。ロンドン以外のエンプロイメントゾーン地区では、就業支援プログラムへの参加を希望するひとり親は、エンプロイメントゾーン、または、ひとり親向けニューディールのいずれかを選択し、プログラムに参加する(図表8)。なお、ロンドン以外の複数事業者地区では、1つの事業者がひとり親向けのサービスを提供している。

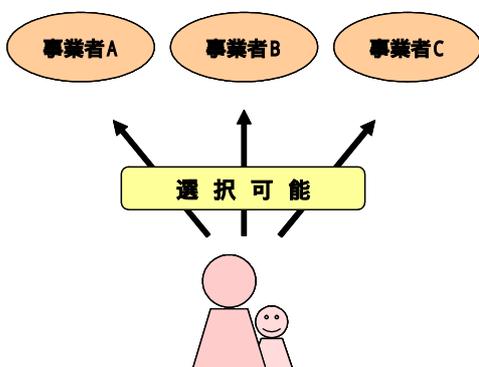
図表5 長期失業者・若年失業者向けニューディール参加経験者



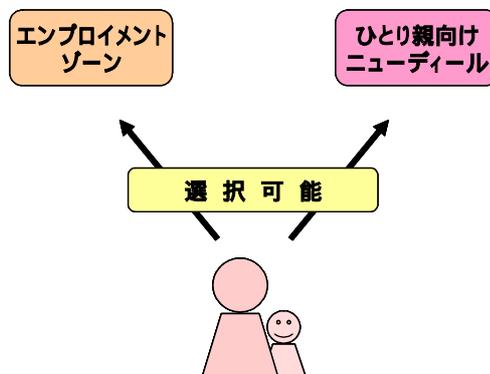
図表6 年金クレジット受給者



図表7 ロンドンのエンプロイメントゾーン地区のひとり親



図表8 ロンドン以外のエンプロイメントゾーン地区のひとり親



6) 運営事業者に対する報酬

エンプロイメントゾーンの運営は成功報酬型であり、運営事業者には3段階で報酬が

支払われる。まず、参加者がプログラムを開始した時点（第1段階）で、強制参加者1人につき300ポンドの報酬が支払われる。この段階では任意参加者に付随する支払いはない。次に、参加者が求職活動や職業訓練を開始した時点（第2段階）で、運営事業者には、強制参加者1人につき約900～1,750ポンド（求職者手当21週間分平均相当）、任意参加者1人につき300ポンドの報酬が支払われる。参加者が就業した時点（第3段階a）では、運営事業者には参加者1人につき400ポンドの報酬が支払われる。さらに、参加者が13週間以上就業を継続した時点（第3段階b）で、運営事業者には強制参加者1人につき2,000～3,600ポンド、任意参加者1人につき1,200ポンドの報酬が支払われる（図表9）。

図表9 エンプロイメントゾーン報酬テーブル

(単位:ポンド)

エンプロイメントゾーン 地区	第1段階		第2段階*		第3段階a 全参加者	第3段階b			
	強制参加者	任意参加者	強制参加者			任意参加者	強制参加者		任意参加者 (就業したのがいずれの段階でも)
			18～24歳	25歳以上			第1段階中に就業した参加者およびエンプロイメントゾーン・プログラム修了経験のある参加者	初参加で左記以外の段階で就業した参加者	
単一プロバイダー地区									
ブライトン、ホーブ	300	無	902	1,415	300	400	3,600	2,400	1,200
ドンカスター、バセットロウ	300	無	983	1,409	300	400	3,600	2,400	1,200
ヘッズオブバレーズ、カーフリー、トーファエン	300	無	1,017	1,533	300	400	3,600	2,400	1,200
ミドルズバラ、レッドカー、クリーブランド	300	無	970	1,655	300	400	3,600	2,400	1,200
ノースウェストウェールズ	300	無	965	1,387	300	400	3,600	2,400	1,200
ノッティンガム	300	無	986	1,563	300	400	3,600	2,400	1,200
プリマス	300	無	923	1,386	300	400	3,600	2,400	1,200
複数プロバイダー地区									
バーミンガム	300	無	966	1,543	300	400	3,000	2,000	1,200
グラスゴー	300	無	930	1,288	300	400	3,000	2,000	1,200
リバプール、セフトン	300	無	929	1,382	300	400	3,000	2,000	1,200
タワーハムレッツ、ニューハム	300	無	969	1,738	300	400	3,000	2,000	1,200
ブレント、ハリンゲイ	300	無	939	1,617	300	400	3,000	2,000	1,200
サウスワーク	300	無	896	1,396	300	400	3,000	2,000	1,200

*強制参加者1人につき、各地区に応じた21週間分の所得調査制求職者手当平均額相当の報酬が支払われる。所得調査制求職者手当額は地域によって異なるため、第2段階の報酬は地区ごとに異なる。

出所: "Invitation to Tender for Multiple Provider Employment Zones July 2003"、労働・年金省

7) 入札審査基準¹⁹

¹⁹ "Invitation to Tender for Single Provider Employment Zones May 2003"、労働・年金省

エンプロイメントゾーン運営の入札に参加する事業者は以下の項目について手段や能力を立証しなければならない。

- 多くの参加者を継続的な雇用に就かせる
- 良い結果を出すことに専念する
- 各参加者グループに対する効果的な対応や参加者のエンプロイアビリティの向上
- 参加者個々のニーズに応じた活動計画の作成
- プログラムを柔軟かつ革新的に運営する方法や労働市場における問題への取り組み方
- 就業した参加者に対するサポートの提供
- 任意参加者に対するプログラムのマーケティング
- 地方組織や地域共同体、雇用主との連携およびその関係の持続
- 入札地区の労働市場や交通の便など就業に影響を及ぼす可能性のある地域特有の問題点に対する理解
- 自社の業績、スタッフ、手順のモニタリングや評価
- 参加者ならびに内部の不正行為に対する防御策
- プログラム運営経費に対するモニタリング
- データ保護法や労働安全衛生法をはじめとする関連法の遵守など

1.4. アクションチーム (Action Teams for Jobs)

就業率が低く、失業率が高い特定地域において、エスニック・マイノリティや難民、元犯罪者、基本的なスキルを持たない者、路上生活者などの恵まれない境遇にある人々を対象とした就業支援プログラム。対象年齢は 16～65 歳。2000 年 6 月に 3 つのパイロット地区で開始され、同年 10 月には運営地区が 40 地区に拡大された。最終的には全英 65 地区で運営された(うち、エンプロイメントゾーン内の 25 地区は民間組織による運営)。2000 年 10 月から 2005 年 9 月までに 15 万人以上が就職している²⁰。なお、アクションチームは 2006 年 9 月末で終了した。

1.5. 成人向け施策

1.5.1. 成人向け職業訓練 (Work Based Learning for Adults)

6 カ月以上失業中で求職者手当またはその他の手当を受給している 25 歳以上を主な対象とした任意参加のフルタイムの職業訓練プログラム。

参加者は、アセスメントや事前エントリーチェック、面談を受けるかたわら、訓練計画書を作成し、職業訓練を開始する。

²⁰ “Corporate Document Services Review of Action Teams for Jobs”、労働・年金省

訓練期間や訓練内容は失業期間の長さや状況によって異なる。例えば、失業期間が 6 ~ 12 カ月の場合、訓練期間は最長 6 週間で、フォークリフト運転免許取得、IT スキルアップ、コールセンターのオペレーター養成など実践的な訓練を行う。一方、失業期間が 12 ~ 18 カ月の場合、訓練期間は最長 12 週間で、訓練内容は各参加者に合わせた訓練プログラムパッケージ（基本的スキル訓練、就業体験、職業資格取得のための訓練など）となる。

このほか、基本的スキルを持たない人々（例：読み書き計算能力が 7 歳レベル以下の人）に対する訓練（最長 6 カ月間）や開業支援も行う。

職業訓練を提供するのは、企業、地方自治体、民間の職業訓練機関、ボランティア団体、教育機関である。

職業訓練に参加する求職者には、参加手当として求職者手当と同額の訓練手当ならびに週当たり 10 ポンドの手当が支給される。

なお、ニューディールやエンプロイメントゾーンなど政府の就業支援プログラムからの参加もある。

1.5.2. 成人向け養成訓練（Apprenticeships for Adults）

2005 年にパイロット・プログラムとしてスタート。25 歳以上の成人を対象としている。後述の養成訓練（Apprenticeships）の一部。2007 年 9 月より、業職種や地域が拡大された。

1.6. 若年者向け施策

1.6.1. コネクションズ・サービス（Connexions Service）

1) 概要

イングランドに在住する 13 ~ 19 歳の若者を対象とした多面的、総合的な自立支援サービス。若者に対して、学習、仕事、対人関係、健康などに関する情報やアドバイスを提供し、社会人としての生活への順調な移行を支援することを目的とする。利用者である若者の声を運営に反映させる点が従来の施策とは異なっている。

2) コネクションズ・パートナーシップ

自治体、学校、民間企業、NPO などで構成される全英 47 のコネクションズ・パートナーシップでは、パーソナルアドバイザーを配し、若者が直面する学校や職場、家庭での様々な問題に対するアドバイスやサポートを行う。

3) コネクションズ・ダイレクト

インターネット上での情報提供のほか、電話やインターネット、メールを通して、若

者からの相談に対応する。

なお、16歳以降の学習継続を目的としたプロジェクト「コネクションズ・カード」は2007年2月末で終了した。

1.6.2. 養成訓練 (Apprenticeships)

事業主が求めるスキルと労働者の持つスキルとのギャップの解消を目的とした職業訓練プログラム。現在、80以上の業職種で200以上の訓練が提供されており、25万人以上の若者が訓練に従事している。13万以上の事業主がプログラムに参加している。

2004年に従来の基礎現代版養成訓練 (Foundation Modern Apprenticeship) と上級現代版養成訓練 (Advanced Modern Apprenticeship) が以下のように拡大された。

1) 養成訓練 (Apprenticeships) と上級養成訓練 (Advanced Apprenticeships)

参加対象は16～24歳。雇用主のもとで働きながら見習い訓練を受けるのと並行して、カレッジなどで資格取得のための学習を行う。期間は1～5年間(職種や雇用主により異なる)。養成訓練はNVQ(全国職業資格)レベル2(または同等の資格)の取得を、上級養成訓練はNVQレベル3(または同等の資格)の取得を目指す。

2) エントリー・トゥ・エンプロイメント (Entry to Employment)

2003年8月より開始。養成訓練に参加する準備が整っていない16～18歳が対象となる。基本スキルや職業能力の開発、自己啓発、社会性の育成を目的とする。

3) 若年養成訓練 (Young Apprenticeship)

2004年9月より開始。参加対象は14～16歳。プログラムに参加する生徒は学校に通いながら、週1、2日、職場や職業訓練機関で資格取得を目的とした学習や就業体験を行う。プログラム期間は2年間。2007年度のプログラムには9,000人の生徒が参加している。

4) 成人向け養成訓練 (Apprenticeships for Adults)

25歳以上を対象とした養成訓練プログラム(1.5.2.参照)。

1.7. 女性向け施策

1.7.1. 科学、工学、技術分野で働く女性

(Women in Science, Engineering and Technology : WiSET)

科学、工学、技術分野の女性労働者の増加、就業復帰、キャリアアップを目的とした施策。イノベーション・大学・職業技能省が管轄する。2004年9月に UK Resource Centre for Women (UKRC) in Science, Engineering and Technology が設立され²¹、科学、工学、技術分野で働く女性たちに実践的なサポートを提供している（契約期間は2008年まで）。UKRCの主な基本方針は以下のとおり。

- 科学、工学、技術分野の優良企業を見つけるためのスキームの見直し、開発
- 科学、工学、技術分野で働く女性に対する適切な雇用慣行の共有
- 情報の伝達、共有
- 科学、工学、技術分野で働く専門職の女性労働者を登録したデータベースの構築、整備
- 科学、工学、技術分野の女性の就業復帰支援

対象となるのは、科学、工学、技術分野で働く女性および同分野で働くことを目指す女子学生。財源はイノベーション・大学・職業技能省で、予算は670万ポンド（うち、150万ポンドは有資格の女性の就業復帰支援に配分）である。

UKRCによる女子学生を対象としたプロジェクト: SET for Work

高等教育機関を対象とした基金プログラム。科学、工学、技術関連の学部・大学院に在籍する女子学生に対するメンターサービスや企業と連携した活動を支援する。イングランドの13の高等教育機関にそれぞれ1万5,000ポンドの助成金を支給した。助成金の主な使用目的は以下のとおり。

- メンタープログラムを通じて、女子学生と科学、工学、技術分野の雇用主とを仲介する
- 女子学生にロールモデルを紹介する
- 男子学生の多い学科を受講する女子学生に対するピアサポート(学生同士でお互いに助け合う制度)の提供
- 賞やプロジェクトへの助成
- 他大学の女子学生とのネットワークの設立

また、UKRCはSET for Workに参加する高等教育機関を対象にイベントを開催し、情報やグッドプラクティス、アドバイスなどを提供している。

²¹ ブラッドフォードカレッジ、シェフィールド・ハラム大学、オープンユニバーシティ、ケンブリッジ大学のパートナーシップにより運営

1.7.2. IT、電子工学、通信分野で働く女性

(Women in Information Technology, Electronics and Communications : WiTEC)

IT、電子工学、通信分野の労働者のスキルに対する企業のニーズに対処すべくスタートした施策。この施策の目的は以下のとおり。

- 企業が活用できる、優れたスキル・知識を持つ人材プールの構築の支援
- IT、電子工学、通信分野の雇用におけるダイバーシティの推進（特に、女性比率が著しく低い分野）
- 企業のニーズに応える新たな教育・訓練の促進

女性比率の低い IT 分野の職業のイメージアップを図るプログラム(女子学生を対象としたワークショップなど)の支援も行う。

対象となるのは、IT、電子工学、通信分野で働く女性および同分野で働くことを目指す女子学生。財源はビジネス・企業・規制改革省で、予算は 700 万ポンド。

1.8. 高齢者向け施策

1.8.1. エイジ・ポジティブ (Age Positive)

職場における年齢差別への取り組みと年齢的な多様性の促進を唱える政府のキャンペーン。ウェブサイト上で政府の年齢差別是正政策に関する情報提供や企業のベストプラクティスを紹介している。

また、年齢差別の解消に取り組み、職場における年齢的な多様性を促進している事業主を「エイジ・ポジティブ・エンプロイヤー・チャンピオン」と認定し、その取り組みを広報している。現在、およそ 150 の事業主がエイジ・ポジティブ・エンプロイヤー・チャンピオンとして認定されている。

エイジ・ポジティブ・エンプロイヤー・チャンピオン認定事業主²² : ASDA (小売)、B&Q (小売)、CIPD (人材マネジメント協会)、Barclays (金融)、British Energy (エネルギー)、BT、Coca Cola Enterprises、Dominos Pizza、HBOS (金融)、IKEA、Marks & Spencer (小売)、Marriott Hotel、ロンドン警視庁、Monster、国民健康保険 (NHS)、Perkin Elmer、Pertemps Recruitment Partnership (人材ビジネス)、Sainsbury's (小売)、Tesco (小売)、Thomas Cook、地方自治体など。

²² 「エイジ・ポジティブ」ウェブサイト

1.8.2. リンケージ・プラス (LinkAge Plus)

政府の高齢者向け施策「オポチュニティ・エイジ」の一環として 2006 年 7 月にスタートした 50 歳以上を対象としたワンストップセンターのパイロット・プログラム。地域社会のサポートにより、中高年や高齢者が自立し活動的で充実した生活を送ることを目的とする。

ワンストップセンターでは、住宅、交通機関へのアクセス、医療サービス、就業アドバイス、ボランティア情報など多様なサービスが提供されている。

地方自治体、中央政府、各種団体、ボランティア組織が連携しプログラムを運営しているが、利用者のニーズを理解するために、50 歳以上の地域住民も企画・運営に携わっている。

パイロット地区は、タワーハムレッツ、デヴォン、ゲーツヘッド、グロスターシャー、ランカスター、リーズ、ノッティンガムシャー、サルフォードの 8 地区。予算は 1,000 万ポンド²³。

²³ 労働・年金省、2006 年 7 月 3 日付プレスリリース

2. 民間事業者の役割

2.1. 入職経路

入職経路として多く利用されているのは依然として紙媒体の求人広告であり、特に、地方紙が広く活用されている。また、公共職業安定所と民間職業紹介会社の比率はほぼ同じである（図表 10）。

図表 10 入職経路²⁴

入職経路	割合
広告	29%
公共職業安定所	8%
民間職業紹介会社	9%
縁故	25%
直接応募	17%
その他	12%

出所："Les filières d'embauche Une exploitation de l'enquête Emploi 2004", Centre d'études de l'emploi

2.2. 職業紹介制度の特徴

英国政府は職業紹介に関して企業に主体性を持たせており、政府による職業紹介業の独占もなく、また、企業に対して公共の職業安定所への求人情報の告知義務も課していない。英国では 1995 年に民間職業紹介事業所の許可制が廃止され、以後、自由化が進んでいるが（看護・介護分野除く）、中国人ギャングマスター（労働者の元締め）による過失致死事件を機に、2006 年より、農業、貝採取作業、食品加工業の人材紹介が許可制となった。また、欧州ではオランダ、ベルギーと並んで派遣労働者の活用の高い国となっている反面、悪質な派遣会社も少なくなく、現在、このような派遣会社に対する規制強化が検討されている。なお、求職者からの紹介手数料の徴収は禁じられている（エンターテインメント、モデル分野を除く）。

基本的に、民間職業紹介事業者は高スキルの人材を扱い、公共職業安定所は就業困難者を扱うため、両者は競争関係にはない。ただし、就業困難者を扱うエンプロイメントゾーンなど一部の雇用政策プログラムでは、プログラムの運営が民間セクターに委託されている。

2.3. 人材ビジネスの概要と特徴

英国の職業紹介事業協会である Recruitment and Employment Confederation（以下、REC）によると、2006～2007 年度（2006 年 4 月～2007 年 3 月）の英国の人材派遣・契約労働事業の売上高は前年度比 7.4% 増のおよそ 232 億ポンド、職業紹介分野の売上高は 7.3% 増の

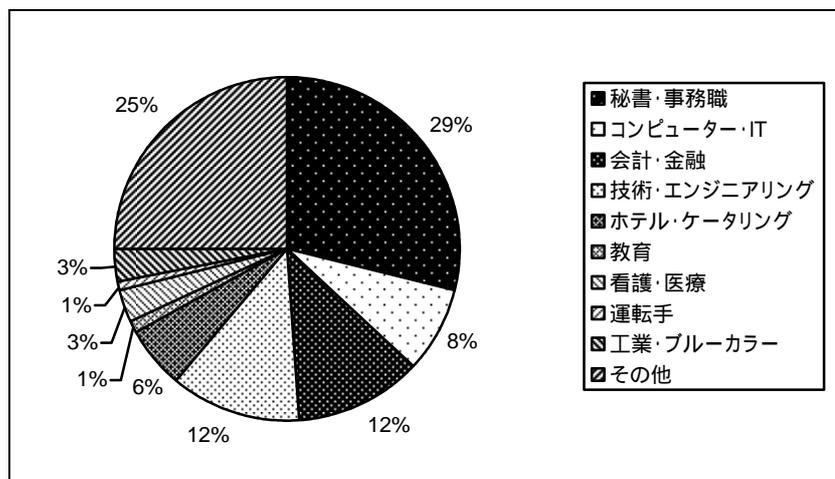
²⁴ 公共職業安定所は、ジョブセンタープラス、ジョブクラブ、キャリアズオフィスの計

およそ 35 億ポンドで、人材ビジネス業界全体の売上高は 7.4% 増の 266 億 7,300 万ポンドに上った。また、週当たり派遣・契約労働者数は 137 万 7,000 人、年間の職業紹介件数は前年度比 11.5% 増の 78 万 7,280 件だった²⁵。

REC には 7,000 以上の法人会員と 5,000 人以上の個人会員が登録している²⁶。

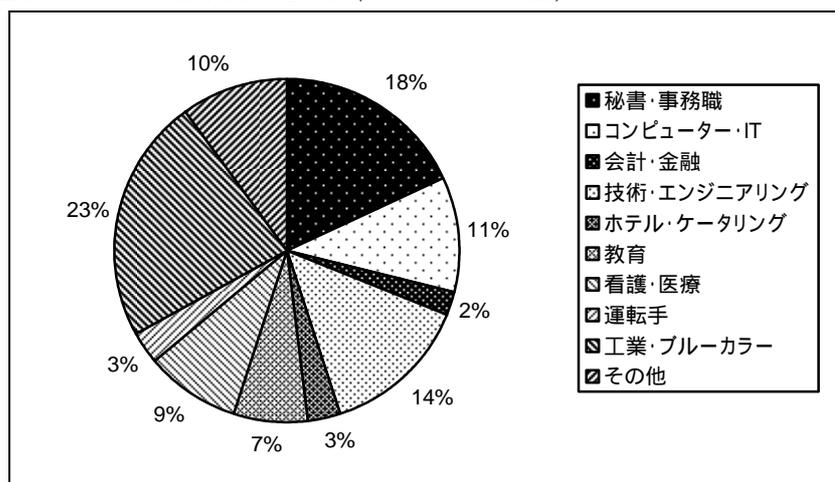
英国の人材ビジネス会社が扱う職種は、職業紹介事業においては、秘書や事務職、IT、金融などのホワイトカラーが多い。一方、人材派遣事業においては、半数近くをホワイトカラー職が占めるものの、ブルーカラー職が約 4 分の 1 程度を占める点が職業紹介事業と異なっている（図表 11、12）。

図表 11 職業紹介事業職種内訳 (2004～2005 年度)



出所: "2004/5 Annual Recruitment Industry Survey", REC

図表 12 人材派遣事業職種内訳 (2004～2005 年度)



出所: "2004/5 Annual Recruitment Industry Survey", REC

²⁵ REC、2007 年 11 月 2 日付プレスリリース

²⁶ REC ウェブサイト、www.rec.uk.com/rec/about-the-rec/index.aspx

2.3.1. 大手人材ビジネス会社

英国の人材ビジネス市場には、世界的な大手人材ビジネス会社 Adecco や Manpower などが進出しているほか、英国企業も多く存立している。また、日本とは異なり、英国の人材ビジネス会社は、派遣事業または職業紹介事業のいずれかに特化することは少なく、多角的な人材ビジネスを展開するのが通例である。

1) 大手派遣会社（医療系除く）²⁷

以下に、英国の大手派遣会社を挙げる。日本では認知度の低い会社については概要を付した。

Adecco UK

The Corporate Services Group

ニッチ市場をターゲットとした複数のブランドを展開する。派遣事業のほか、エグゼクティブサーチ、職業紹介、アウトソーシング、スキルアセスメント、職業訓練、ベンダー管理などを行う。

- 2005 年度収益： 5 億 2,400 万ポンド
 - 派遣収益（米国）： 1 億 8,170 万ポンド
 - 派遣収益（英国）： 2 億 4,110 万ポンド
 - 医療系スタッフィング収益： 1 億 120 万ポンド
- 従業員数（世界）： 1,800 人
- 事業所数（世界）： 250
- 成約実績（世界）： 1 週間当たり 3 万件

Hays

英国最大手の人材ビジネス会社。専門職系に重点を置く。創業は 17 世紀ともいわれ、1958 年に株式上場した。2004 年以降は人材ビジネス事業に専念している。人材派遣のほか、職業紹介、アウトソーシング、アセスメントなどを行う。

- 2006 年度収益： 18 億 2,660 万ポンド
 - 派遣純収益： 3 億 160 万ポンド
 - 職業紹介純収益： 2 億 3,660 万ポンド
- 従業員数（世界）： 5,200 人（うち、コンサルタント 3,700 人）
- 事業所数（世界）： 326（うち、英国内 220）

Kelly Services (UK)

²⁷ “Recruitment Agencies (Temporary & Contract)”, Key Note Ltd, January 2006

Manpower UK

MPS Group International

Pertemps Recruitment Partnership

未上場の人材ビジネス会社としては英国最大手。Jobs@Pertemps で、軽工業、商業部門の派遣、契約労働、職業紹介事業を手掛けている。1961 年設立。人材派遣のほか、契約労働、職業紹介、職業訓練サービスの提供や政府の就業支援プログラム運営を行う。

- 事業所数： 200 以上

Reed Executive

1960 年設立の専門職系人材ビジネス会社。人材派遣のほか、職業紹介、契約労働、アセスメント、職業訓練サービスの提供や政府の就業支援プログラム運営などを行う。

- 事業所数： 300 以上
- 従業員数： 3,000 人以上

Select Appointments

1980 年設立。1999 年に Vedior に買収された。人材派遣のほか、契約労働、職業紹介事業を行う。

Spring Group

英国最大手の技術系人材ビジネス会社(市場シェア 20%)。1998 年設立(前身は 1990 年代初頭設立の CRT Group)。ソフトウェア会社や人材ビジネス会社などの買収を数多く行っている。人材派遣のほか、契約労働、職業紹介、人事管理ソリューション、採用アウトソーシング(RPO)事業などを行う。

- 2005 年度総収益： 4 億 5,470 万ポンド
- IT 派遣： 4 億 320 万ポンド
- 総合派遣： 5,490 万ポンド
- 従業員数： 1,000 人以上
- 事業所数： 40 以上

2) 大手職業紹介会社²⁸

以下に、英国の大手職業紹介会社を挙げる。日本では認知度の低い会社については概要を付した。

²⁸ “Recruitment Agencies (Permanent)”, Key Note Ltd, January 2006

Adecco UK

Brook Street (UK)

1946年設立。1987年にManpower傘下に入る。職業紹介のほか、派遣、契約労働事業を行う。

- 従業員数：900人以上
- 事業所数：140以上

Carlisle Group

人材ビジネス事業以外に、清掃、警備などのサポートサービス事業も展開する。人材ビジネスでは、職業紹介のほか、派遣、マネジメントソリューション事業を行う。

- 2006年度収益：3億4,930万ポンド
- スタッフィング事業収益：2億5,200万ポンド
- 従業員数：約800人(スタッフィングサービス事業のみ)
- 事業所数：80

Hudson Global Resources

Michael Page International

1976年設立の専門職系人材ビジネス会社。2001年にSpherionからスピンオフされた。職業紹介のほか、派遣、契約労働事業などを行う。

- 2005年度収益：5億2,380万ポンド
- 英国：2億6,960万ポンド
- 欧州：1億5,920万ポンド
- アジア太平洋：7,670万ポンド
- 南北アメリカ：1,830万ポンド
- 従業員数(世界)：3,230人
- 事業所数(世界19カ国)：122

Pertemps Recruitment Partnership

Whitehead Mann Partnership

創業30年のエグゼクティブサーチ会社。2006年9月にPalladian Investmentsによる買収提案に合意した(米国部門は2005年3月に会社更生法に基づく破産申請を行っている)。

2.3.2. 大手求人求職サイト

英国のオンライン採用市場は3億ポンドに上り²⁹、1,310万人が仕事探しにインターネットを利用するといわれる³⁰。また、インターネット上に掲示される求人広告数は年々増加しており、2006年には、その割合は求人全体の16%を占め、2004年の12%から上昇した。また、2006年に充足された求人のうち25%がインターネット上に募集広告が掲載されたものだった³¹。

民間の求人求職サイトで代表的なのは、Totaljobs、Monster UK、Fish4jobs などであるが、英国で最も広く利用されているのはジョブセンタープラス庁の求人求職サイトである（3.1.1.参照）。

- Totaljobs (www.totaljobs.com)³²

求人掲載件数 :	18万 4,786 件 ³³
1 カ月当たりのビジター数 :	300 万 (Totaljobs Group 全 10 サイトの合計)
1 カ月当たりの求人応募数 :	140 万件
求人広告掲載料 :	175 ポンド (特別価格。通常 250 ポンド。最長 28 日間)

- Monster UK (www.monster.co.uk)³²

求人掲載件数 :	7 万 9,096 件
1 カ月当たりのビジター数 :	280 万以上
登録 CV 数 :	200 万件
求人広告掲載料 :	270 ポンド (最長 60 日間)

- Fish4jobs (www.fish4.co.uk)³²

求人掲載件数 :	3 万 8,497 件
1 カ月当たりのビジター数 :	250 万
登録 CV 数 :	-
求人広告掲載料 :	149 ポンド (28 日間)

²⁹ onrec.com, www.onrec.com/content2/US_Onrec_Media_Pack.pdf

³⁰ totaljobs.com, http://recruiter.totaljobs.com/Recruitment/Contents/Contents/AboutUs.aspx

³¹ 労働・年金省、2007年7月18日付プレスリリース

³² 2007年7月末現在の数値

³³ Totaljobs Group Ltd 全10サイトの合計は22万件

3. 公的機関と民間機関の関係

3.1. ジョブセンタープラス庁

3.1.1. 概要

英国の労働力需給調整システムを司るのは労働・年金省の管轄下にあるジョブセンタープラス庁（Jobcentre Plus）である。ジョブセンタープラス庁は 2002 年 4 月に公共職業安定所であるジョブセンターを運営していた雇用サービス庁と給付庁の一部（社会保険事務所を通して労働年齢の利用者にサービスを提供していた部門）が統合され、新たに誕生した組織である。ジョブセンタープラス庁のサービス内容は大きく分けて以下のとおりである。

- より多くの利用者が有給の仕事に就けるよう支援する
- 事業主からの求人を受理し、人材を紹介する
- 働くことができない労働年齢の利用者に対して適切なサポートを提供する

ジョブセンタープラスのオフィスでは、利用者は仕事や職業訓練、手当に関するアドバイスが得られるほか、タッチパネル式の求人検索端末「ジョブポイント（Jobpoints）」や電話の利用、新聞や資料の閲覧が可能である。オフィスはオープンプラン式で開放感あふれているが、利用者のプライバシーを守るためのスペースも設けられている。

▼ ジョブセンタープラスのオフィスの様子（出所：“inspire, Autumn 2007”、ジョブセンタープラス庁）



なお、ジョブセンターと社会保険事務所の完全ワンストップ化は 2007 年 7 月現在、98% 達成している³⁴。また、全英 120 カ所の図書館や地方自治体施設内にも「ジョブポイント」や電話が設置され、求職活動に利用されている。

ジョブセンタープラス庁の求人求職サイトは英国で最も広く利用されており、ネット調査会社 Hitwise によると、2007 年 2 月の英国の求人求職・職業訓練サイト市場におけるジョブセンタープラス庁のサイトの占有率は 14.35% で、民間大手の Totaljobs (4.94%)、Monster (4.03%) を大きく引き離れた³⁵。また、同サイトは 2007 年 6 月には 1 週間当たりの利用者数約 220 万人、検案件数 660 万件を記録した³⁶。掲載されている求人広告件数はおよそ 40 万件に上る。求人の内訳は初級の職業が 24% と最も多く、次いで、販売・カスタマーサービスが 18% を占める (2007 年 1 ~ 9 月)⁴。

ジョブセンタープラス庁では、求人求職サイトの改革を進めており、2006 年 1 月より、ジョブセンタープラス庁の求人求職サイトに求人広告を掲載する一部の企業については、求職者はジョブセンタープラスを通さず企業に直接応募することができるようになった。また、2005 年 5 月より、企業は「Employer Direct online (EDON)」というサービスを通して、自社パソコンなどから求人広告をジョブセンタープラス庁の求人求職サイトに直接掲載できるようになった。EDON を利用した求人広告は週平均 1 万件に上り、ジョブセンタープラス庁の求人広告全体のおよそ 27% を占める³⁵。なお、EDON の利用料は無料である。

3.1.2. 目標と成果

ジョブセンタープラス庁は毎年、利用者や事業主に対するサービスのクオリティや失業者に対する就業支援について目標を掲げ、成果をアニュアルレポートで発表している。

サービス内容については、サービスの迅速さや正確性、ジョブセンタープラスのオフィスの環境などの項目について、目標数値に対する達成度が示される (資料 1)。

就業支援については、ポイント制度に基づいて目標数値 (ポイント数) を設定している。ひとり親、ニューディール参加者、手当を受給していない失業者といった利用者の属性に応じてポイント数が異なる。無職のひとり親、障害者向けニューディール参加者、不就労手当受給者といった就業支援がより困難な者はポイント数が高く、手当を受給していない失業者や就業中の者のポイント数は低い。また、恵まれない地区に居住する者については、さらにポイントが付加される (資料 2)。

³⁴ “Annual Report 2006-2007”、ジョブセンタープラス庁

³⁵ 労働・年金省、2007 年 5 月 10 日付プレスリリース

³⁶ 労働・年金省、2007 年 7 月 19 日付プレスリリース

資料1 2006-2007年度カスタマーサービス目標・成果

目標内容	目標	達成率
利用者に対するカスタマーサービス		
全体	84.0%	84.6%
迅速さ	-	93.1%
正確性	-	82.6%
率先性	-	71.5%
環境	-	96.9%
事業主に対するカスタマーサービス		
ジョブセンタープラスに求人広告を出して、良い結果が得られた	86.0%	84.8%

出所："Annual Report 2006-2007"、ジョブセンタープラス庁

資料2 2005-2006年度就業支援目標・成果³⁷

目標達成率：97.1% 就業者数：86万 1,295人

目標内容	目標	結果
ひとり親	1,568,508	1,514,010
健康上の問題がある者、障害のある者	792,444	867,702
その他不労手当受給者	98,514	83,040
無職のひとり親、障害者向けニューディール参加者、または、健康上の理由または障害を理由とする不労手当受給者、その他の不労手当受給者	2,459,466	2,464,752
求職者手当ベースのニューディール参加者	1,218,404	1,092,908
パートナー向けニューディール参加者	36,416	28,000
エンプロイメントゾーン参加者	47,964	107,912
障害のあるその他の者	570,256	553,880
求職者手当受給期間が6カ月以上のその他の者	477,364	411,068
求職者手当ベースのニューディール(中高年向けニューディール、長期失業者向けニューディール、若年失業者向けニューディール)参加者、パートナー向けニューディール参加者、エンプロイメントゾーン参加者、利用者グループ1に含まれない、健康上の問題がある者または障害のある者、6カ月以上求職者手当を受給する者	2,350,404	2,193,768
求職者手当受給期間が6カ月未満の者	1,007,396	1,028,824
手当を受給していない失業者	432,528	417,466
就業者	83,100	71,873

< 就業ポイント制度(2005-2006年度) >

【利用者グループ 1】無職のひとり親、障害者向けニューディール参加者、または、健康上の理由または障害を理由とする不労手当受給者、その他の不労手当受給者：就業ポイント12、特定行政区内付加ポイント6

【利用者グループ 2】求職者手当ベースのニューディール(中高年向けニューディール、長期失業者向けニューディール、若年失業者向けニューディール)参加者、パートナー向けニューディール参加者、エンプロイメントゾーン参加者、利用者グループ1に含まれない、健康上の問題がある者または障害のある者、6カ月以上求職者手当を受給する者：就業ポイント8、特定行政区内付加ポイント4

【利用者グループ 3】求職者手当受給期間が6カ月未満の者：就業ポイント4、特定行政区内付加ポイント2

【利用者グループ 4】手当を受給していない失業者：就業ポイント2、特定行政区内付加ポイント2

【利用者グループ 5】就業者：就業ポイント1、特定行政区内付加ポイント0

出所："Annual Report 2005-2006"、ジョブセンタープラス庁

³⁷ 2006-2007年度の就業支援目標・成果は現段階では未発表

資料3 ジョブセンタープラス庁経費報告書

会計報告(2007年3月31日締め会計年度)		
	2006 - 07年度 (単位: £ 1,000)	2005 - 06年度 改定 (単位: £ 1,000)
管理費用		
人件費	1,819,492	1,868,033
その他管理費	1,735,716	1,601,656
総管理費用	3,555,208	3,469,689
管理収益	(13,538)	(6,515)
純管理費用	3,541,670	3,463,174
プログラム費用		
支出	1,070,930	1,176,482
歳出削減	(118,482)	(85,086)
純プログラム費	952,448	1,091,396
純経費	4,494,118	4,554,570
認識利得損失計算書(2007年3月31日締め会計年度)		
	2006 - 07年度 (単位: £ 1,000)	2005 - 06年度 (単位: £ 1,000)
有形固定資産評価益	126	65
投資評価損	-	-
会計年度の認識利得損失	126	65
貸借対照表(2007年3月31日締め会計年度)		
	2007年3月31日 (単位: £ 1,000)	2006年3月31日 改訂 (単位: £ 1,000)
固定資産		
有形資産	633,432	655,481
無形資産	27,458	24,601
	660,890	680,082
債務: 支払期限1年後以降	28,169	31,102
流動資産		
債務: 支払期限1年以内	98,286	54,640
現預金	397	509
	98,683	55,149
流動負債		
債権: 支払期限1年以内	(325,398)	(372,986)
純流動負債	(226,715)	(317,837)
流動負債を差し引いた資産総額	462,344	393,347
引当金	(9,600)	(8,644)
	452,744	384,703
財源:		
納税者持分:		
一般財源	452,294	384,337
再評価差額金	450	366
	452,744	384,703

プログラム費用		
	2006 - 07年度 (単位: £ 1,000)	2005 - 06年度 改訂 (単位: £ 1,000)
失業者対策		
Employment Zones	110,179	92,201
Working Neighbourhoods Pilot	2,357	10,488
External Action Teams	10,968	23,967
Princes Youth Business Trust	997	6,281
Work Based Learning for Adults	24,020	142,967
European Social Fund	70,309	67,065
Jobsearch Provision	8,354	13,971
Ambition	124	10,604
Adviser Discretion Fund	12,845	17,258
Internal Action Teams	5,686	6,892
Ethnic Minorities Pilot	2,454	16,817
その他	30,268	33,222
European Social Fund からの収入	(71,024)	(60,522)
その他の歳出削減	(563)	(23,053)
失業者対策合計	206,974	358,158
ニューディール・プログラム		
New Deals for 18-24 and 25+	321,887	322,623
New Deal for Lone Parents	41,517	26,032
New Deal for Disabled People	72,981	68,397
New Deal for Partners	613	690
New Deal for 50+	247	983
European Social Fund からの収入	(45,000)	
歳出削減	(1,895)	(1,511)
ニューディール合計	390,350	417,214
障害者対策		
Remploy	133,801	119,300
Work Step	63,861	69,169
Access To Work	59,839	59,705
Residential Training Centres	18,610	18,853
Work Preparation	10,614	12,261
Incapacity Benefit Reforms	39,213	24,871
その他	969	874
障害者対策合計	326,907	305,033
じん肺	32,670	26,463
非現金項目	(4,453)	(15,472)
プログラム費用合計	952,448	1,091,396

出所: "Annual Report 2006-2007"、ジョブセンタープラス庁

3.1.3. ジョブセクタープラス庁で支給する給付

ジョブセクタープラス庁では、求職者手当 (Jobseeker's Allowance)、所得補助 (Income Support)、就労不能給付 (Incapacity Benefit)、重度障害手当 (Severe Disablement Allowance)、出産手当 (Maternity Allowance)、寡婦給付 (Bereavement Benefits)、労災障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit)、介護手当 (Carer's Allowance) などの給付を行っている。労働年齢の非就業者については、働く意思があり、働くことが可能な者には求職者手当、それ以外の者には所得補助や就労不能給付などが支給される (図表 13)。以下に、労働年齢の非就業者を対象とした主な給付 (求職者手当、所得補助、就労不能給付) について記す。

1) 求職者手当 (Jobseeker's Allowance)

英国の求職者手当には、「拠出制求職者手当 (Contribution-based Jobseeker's Allowance)」と「所得調査制求職者手当 (Income-based Jobseeker's Allowance)」の 2 種類がある。「拠出制求職者手当」は一定の国民保険料を拠出していることを要件に最長 182 日間支給される。一方、「所得調査制求職者手当」は、一定の資力調査や受給要件を満たせば、国庫負担によって期間の上限なく支給される。ただし、受給期間が長期化すると、年齢等に応じてニューディールなどの就業支援プログラムへの参加義務が生じる (図表 14)。

支給対象者

原則として、18 歳から年金受給年齢 (男性は 65 歳、女性は 60 歳) 未満で、積極的に求職活動を行うことができる者

給付期間

- 拠出制求職者手当： 最長 182 日
- 所得調査制求職者手当： 無期限

週当たり支給額 (2007 年 4 月現在)

- 拠出制求職者手当： 35.65 ~ 59.15 ポンド (年齢に応じて異なる)
- 所得調査制求職者手当³⁸
 - 独身者： 35.65 ~ 59.15 ポンド (年齢に応じて異なる)
 - カップル³⁹： 35.65 ~ 92.80 ポンド (年齢、扶養児童の有無などに応じて異なる)
 - ひとり親： 35.65 ~ 59.15 ポンド (年齢などに応じて異なる)

2) 所得補助 (Income Support)

³⁸ このほか、家族構成に応じた割増金や住宅手当あり

³⁹ 婚姻の有無を問わない

低所得者を対象に、受給者の所得が一定水準に達するように補足する非拠出制の給付。パートナーが週 24 時間以上就業している場合には受給することができない。

支給対象者

16～60 歳の低所得者（フルタイムの仕事に就いていない者、疾病や障害により就労できない者、介護や養育責任のために就労できない者、50 歳以上の者など）

給付期間

無期限

週当たり支給額（2007 年 4 月現在）³⁸

独身者： 35.65～59.15 ポンド（年齢に応じて異なる）

カップル³⁹： 35.65～92.80 ポンド（年齢、扶養児童の有無などに応じて異なる）

ひとり親： 35.65～59.15 ポンド（年齢などに応じて異なる）

3) 就労不能給付（Incapacity Benefit）

疾病や障害により就労できない者を対象とした拠出制の給付。

支給対象者

法定疾病給付受給期間（最長 28 週間）を終えても職場復帰することができない者や法定疾病給付を受ける資格がない者

給付期間

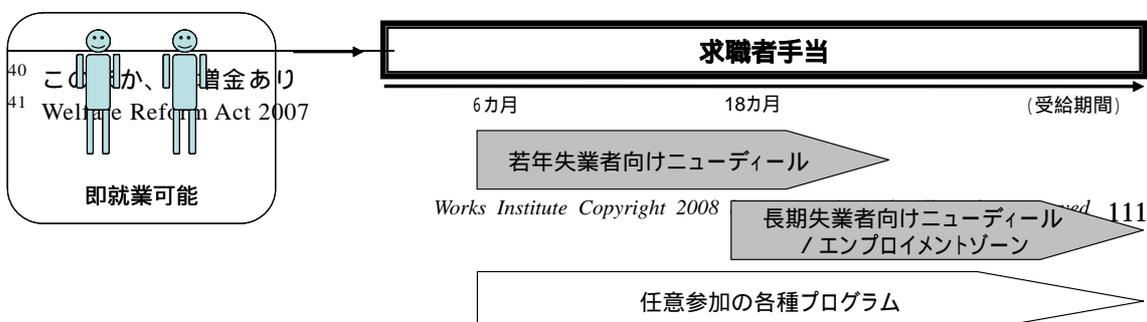
無期限

週当たり支給額（2007 年 4 月現在）⁴⁰

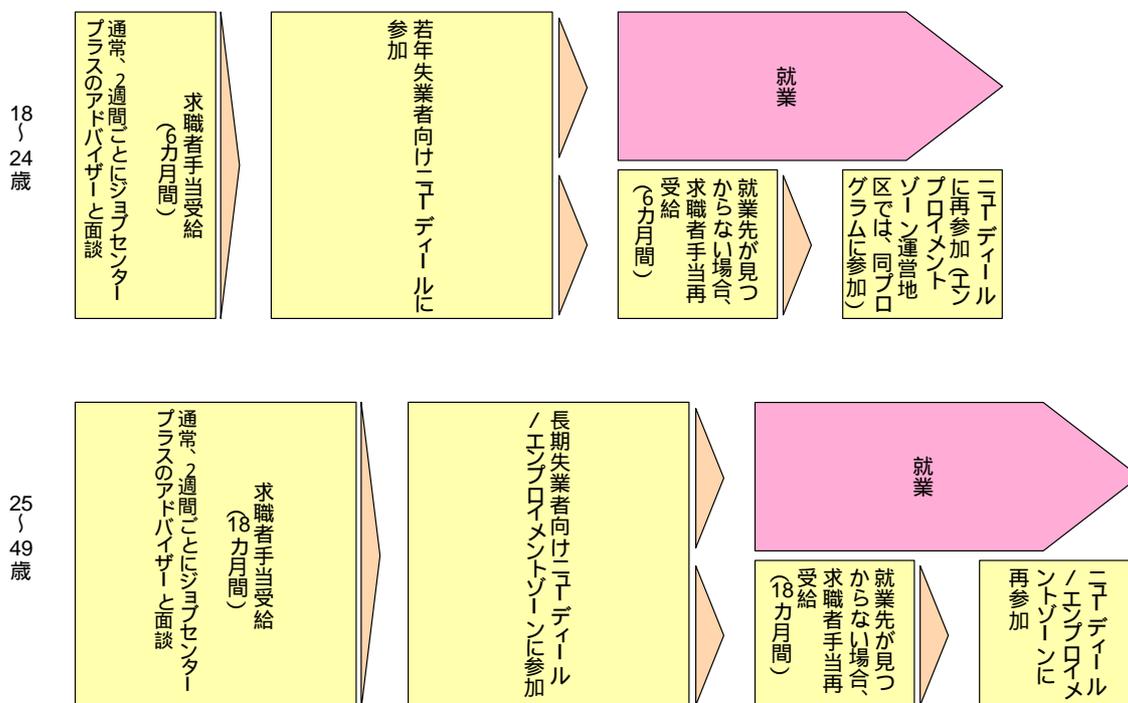
61.35～81.35 ポンド（年齢、受給期間に応じて異なる）

なお、手当受給者の就業復帰促進を目的に、2008 年秋より、所得補助ならびに就労不能給付を新規に申請する者については、代わりとして、「雇用および生活補助手当（Employment and Support Allowance）」が給付される。雇用および生活補助手当受給者にはワーク・フォーカス面談が義務付けられ（障害の程度により免除される場合もある）、面談に参加しない者は給付が減額される⁴¹。

図表 13 非就業者（週労働時間が 16 時間未満の者含む）に対する各種手当と就業支援プログラム



図表 14 求職者手当受給とニューディール/エンプロイメントゾーン参加のプロセス



3.2. 職業紹介・訓練の民間委託の状況

ジョブセンタープラス庁はエンプロイメントゾーンなどの一部の就業支援プログラムの運営を入札により選定した民間や第3セクターの事業所に委託している。このような外部組織による運営が有効であると評価されると、通常、プログラムの運営期間が延長されたり、運営地域が拡大される。また、その他の就業支援プログラムについても、地方自治体や民間企業、職業訓練機関、ボランティア団体、教育機関などがジョブセンタープラス庁と連携し、職業教育・訓練や就業体験の場を提供している。失業者に対する就業支援プログラムの年間支出はおよそ10億ポンドに上り、1,000以上の外部組織がジョブセンタープラス庁と契約している⁴²。

なお、2007年4月より、ジョブセンタープラス庁の就業支援プログラムを受託する外部組織の管轄はジョブセンタープラス庁から労働・年金省へと移管した。

プログラム全体を民間・ボランティアセクターに委託しているもの

- エンプロイメントゾーン
 - 若年失業者、長期失業者向けニューディール（全英12地区のみ）
 - 障害者向けニューディール
 - プログラム・センター
- など

プログラムの一部（職業訓練など）を民間・ボランティアセクターに委託しているもの

- 若年失業者、長期失業者向けニューディール（上述の12地区以外）
 - 中高年向けニューディール
 - ひとり親向けニューディール
 - 失業者のパートナー向けニューディール
 - 成人向け職業訓練
 - Jobseeker Mandatory Activity（JMA）パイロット
- など

3.2.1. Jobseeker Mandatory Activity（JMA）パイロット

全英12のジョブセンタープラス地区で試験的に運営されている就業支援プログラム。参加対象は求職者手当受給期間が6カ月以上の25歳以上の失業者。求職活動に対する参加者のモチベーションの向上、参加者の求職活動スキルの向上などを旨とする。

プログラムは2部構成になっており、前半部を外部組織が、後半部をジョブセンタープラスが担当する。前半部は12名程度のグループセッション形式で、参加者のモチベーション度合いや求職活動状況をチェックし、求職活動に関する活動計画を立てる。期間は3日間。後半部では、作成した活動計画に基づき、ジョブセンタープラスのパーソナルアドバイザーとの面談が3度行われる。

JMAパイロット運営地区と運営事業者は以下のとおり（図表15）。

⁴² “Working with DWP”、労働・年金省

図表 15 運営地区と運営事業者

運営地区	運営事業者
ベッドフォードシャー	Seetec
バークシャー、バッキンガムシャー、オクスフォード	The JGA Group
サリー	The JGA Group
カルダーデール、カークリース	Action for Employment
ウェイクフィールド	Action for Employment
チェシャー、ウォリントン	Action for Employment
カーディフ、ヴェイル	DASH Training Partnership
カンブリア	JHP Training
ラナークシャー、イースタンバートンシャー	Cullisvale Services T/A The Scottish Training Foundation
サウスイーストロンドン	Twin Training International
サウスロンドン	Twin Training International
スタフォードシャー	Connexions Staffordshire

3.3. 政府の就業支援プログラムの運営を受託する民間事業者

政府の就業支援プログラムを受託するのは、Manpower、Reed、Pertemps のような大手人材ビジネス会社をはじめ、エンプロイメントゾーン・プログラムの運営を目的に官民合弁で設立された Working Links、オーストラリアの就職困難者の斡旋・職業訓練会社大手の WorkDirections など様々である。また、障害者向けニューディールについては、民間事業者よりも NPO や慈善団体による受託が目立っている。

3.3.1. Working Links

エンプロイメントゾーンの運営を目的に 2000 年に官民合弁組織として設立。Shareholder Executive⁴³、Manpower、Capgemini に加えて、2006 年にはオーストラリアのボランティア団体 Mission Australia が資本参入した。

現在、労働・年金省や教育訓練委員会をはじめとする複数の政府組織と連携し、エンプロイメントゾーンや若年失業者向けニューディールなど、60 以上のプロジェクトに携わっている。数年前から、エンプロイメントゾーンの運営のみに依存するのではなく、事業の多角化によって、さらなる業績の安定化を進めている。

2000 年のエンプロイメントゾーン開始当初は 9 地区の運営を受託したが、2003、2004 年のプログラム改変に伴う入札を経て、現在運営するエンプロイメントゾーンは 8 地区(単一事業者地区 4 地区、複数事業者地区 4 地区)となっている。

また、2002 年に実施された、若年失業者向け、長期失業者向けニューディールの民間運営地区の入札では、12 地区のうち 2 地区を落札した。

設立以来、Working Links のサービスを通して就職した求職者は 7 万 6,000 人に上る。同

⁴³ Working Links 設立当初は旧雇用サービス庁が出資していたが、2003 年 9 月に Shareholder Executive が設立され、政府出資の事業を一括するようになった

社はまた、『サンデータイムズ』紙「2007年 働きやすい企業トップ100社」の92位に選ばれている。

1) 英国外での活動

- シンガポール労働力開発庁 (Workforce Development Agency) から要請を受け、2004年8月より、シンガポールの就業支援プログラムの運営をサポート
- 中国政府との提携
- チリ政府との間に「welfare to work」プログラムの運営契約を締結。運営期間は2007年5月から4カ月間

2) 2005～2006年度決算・実績

収益：	5,500万ポンド
税引き後利益：	220万ポンド
就職者支援数：	1万1,000人

3) 就業サポート事例

高齢者に関する事例^{44, 45}

- 建設業界では高スキルの人材が不足しているが、高齢者が受講できる職業訓練は存在しなかった。そこで、Working Links は建設会社 Wates と協力し、バーミンガムで高齢労働者を対象とした2週間のイベントを開催し、現場見学や建設業の安全衛生テスト、面接テクニックの指導などを行った。すべての参加者に対して事業主との就職面談が保証され、現在、参加者のうち4名が Wates やその請負業者で働いている。
- 62歳のイヴォンさんは、管理職として働いていた会社を50代で解雇された後、なかなか再就職することができなかった。しかし、もともと手作業が好きだったことから、Working Links のサポートを受け、現在は室内装飾業の仕事をしている。

女性に関する事例⁴⁴

- 南ウェールズ地区では、女性失業者を対象とした「Ready Set Go」と呼ばれるプログラムを実施。参加者は、ガス器具設置、配管工事、電気工事などに必要な技術を習得後、公営住宅プロジェクト(老朽化した国営住宅の改築など)に加わる。このプログラムは複数の組織と共同で運営され、Working Links は、就業体験セッションの提供、職業斡旋、移動手段や保育まわりのサポートを行う。
- 双子の子供を育てるサラさんは5年間仕事に就いておらず、スキル上の問題はなかったが、どうやって自己アピールすればよいのか分からなかった。そこで、Working Links コンサルタントのリングは、サラさんが子供をよそにあずけなくて済むよう、面接

ひとり親向けニューディールに関する事例⁴⁵

開業に関する事例^{46, 47}

⁴⁶ “Life Magazine Summer 2004”, Working Links

- ウェンディさんは女手ひとつで2人の子供を育てるために 10 年間給付を受けて生活していた。DVの被害者でもあるウェンディさんはキロボディ(足治療)の勉強をしていたが、授業料の支払いが難しくなっていた。Working Links サポートスタッフのケリーは、「ウェンディさんが初めてやってきたとき、裁判のことや子供の面倒などで、彼女はボロボロになっていました。ウェンディさんを励まし、元気づけることが何より必要でした」と語る。ウェンディさんは職業復帰するためにキロボディのコースを修了したいと考えていた。Working Links はウェンディさんの試験にかかる費用やテキスト代、保育費、交通費、宿泊費を支給するほか、彼女を Nottingham Business Venture に紹介した。ウェンディさんはそこで、キロボディストとして開業するためのアドバイスを受け、ビジネスプランを作成した。ウェンディさんはコースを修了し、現在、キロボディストとして働いている。
- グラスゴー地区唯一の自営業担当コンサルタントのジーナは3年間で 250 名以上の求職者を自営業者として独立させ、うち 135 名が現在も事業を継続している。ジーナの業務内容は、求職者のビジネスプランの検討、物件探し、職業訓練の手配、ローンや助成金の手続き、マーケティング、法律面でのサポートなど多岐にわたる。これまでに開業を支援したのは、窓清掃会社、ウェブデザイン事業、演劇事務所、自動車修理工場をはじめ、タクシードライバーや造園師などの個人事業などである。

3.3.2. Reed in Partnership

1998年に大手人材ビジネス会社 Reed Executive が政府の就業支援プログラムの運営を目的に設立した子会社。設立以降、7万人の失業者の就職をサポートしている。

エンプロイメントゾーン・プログラム開始当初は4地区の運営を受託したが、現在は6地区の運営にあたっている(単一事業者地区1地区、複数事業者地区5地区)。また、複数地区のグラスゴー地区、リバプール、セフトン地区のひとり親向けサービスについても運営権を落札した。

なお、若年失業者向け、長期失業者向けニューディールの民間運営地区については、1997年11月より1地区を受託、運営していたが⁴⁷、2002年の入札時には運営権を落札することができなかった。

3.3.3. Action for Employment (A4e)

1986年設立。若年失業者向け、長期失業者向けニューディール、障害者向けニューディールなど、数々の政府の就業支援プログラムを受託している。また、民間では最大規模のランダイレクトセンターのネットワークを運営し、2004～2005年度は2万4,000の学習コースを提供した。

⁴⁷ “Life Magazine Winter 2003”, Working Links

⁴⁸ 当初は Reed Personnel Services が運営

政府機関および欧州社会基金から年間およそ3億ポンドの資金を調達している。

従業員数は2,000人以上で、イングランド、ウェールズ、スコットランド、フランス、ドイツ、ポーランド、イスラエル、南アフリカ共和国に100カ所以上の事業所を持つ。

実績：

- 年間6万人にサービスを提供
- 2004～2005年度は1万1,000人の就職をサポート（うち、ジョブセンタープラス庁から受託している就業支援プログラム参加者は8,000人）
- ジョブセンタープラス庁との契約における就業目標達成率は110%

4. 英国の特性

4.1. ワーク・ライフ・バランス施策

1) 概要

英国政府は 2000 年 3 月にワーク・ライフ・バランス・キャンペーンを開始。企業に対してワーク・ライフ・バランス施策導入のためのコンサルティング費用を助成するワーク・ライフ・バランス・チャレンジ基金を設置した。このほか、BT をはじめとする大手企業 22 社による雇用主団体 Employers for Work-Life Balance を設立し、加盟企業の成功事例を広報することでワーク・ライフ・バランス施策の普及を図った。これに並行して、ワーク・ライフ・バランスに関連する制度改正も進み、2002 年雇用法（2003 年 4 月施行）では、出産休暇の拡充、6 歳未満の子供または 18 歳未満の障害のある子供の親に対する柔軟な働き方を申請する権利の付与、最長 2 週間の有給の父親休暇といった施策が設けられた。また、「2006 年就業家族法（Work and Families Act）」の施行により、2007 年 4 月より、有給出産休暇が 6 カ月間から 9 カ月間に延長され、柔軟な働き方を申請する権利が介護者にも拡大された。将来的には、有給出産休暇は 12 カ月に延長され、これに合わせて、新たな父親休暇（母親が法定出産休暇期間終了前に職場復帰する場合、代わりに父親が休暇・給付を取得できる）の導入が予定されている。政府はまた、雇用者の法定年次有給休暇日数を現行の 20 日から 28 日に増やす計画である。

2) フレキシブルな勤務形態の種類

以下に、フレキシブルな勤務形態の具体例を挙げる。

フレキシブルな勤務形態	概要
ジョブシェアリング	フルタイムの業務を通常 2 人で分担する。それぞれ異なる時間帯に勤務し、賃金、有給休暇、福利厚生をシェアする
学期間労働時間制	子供の学校がある期間のみ勤務する
フレックスタイム制	規定の始業時間や終業時間がなく、週または月当たりの定められた労働時間で働く。コアタイムが設定される場合もある
年間労働時間制	年間の労働時間で契約し、事業の繁閑に合わせて個別に労働時間を設定する（例：週 40 時間ではなく、年 1,900 時間）
圧縮労働時間制	1 日当たりの労働時間を長くして、週の労働日数を減らす（例：週 4 日で 40 時間勤務、2 週間で 9 日勤務）
一定期間の労働時間短縮	一定期間のみ労働時間を短縮し、その後、通常の時間に戻して働く

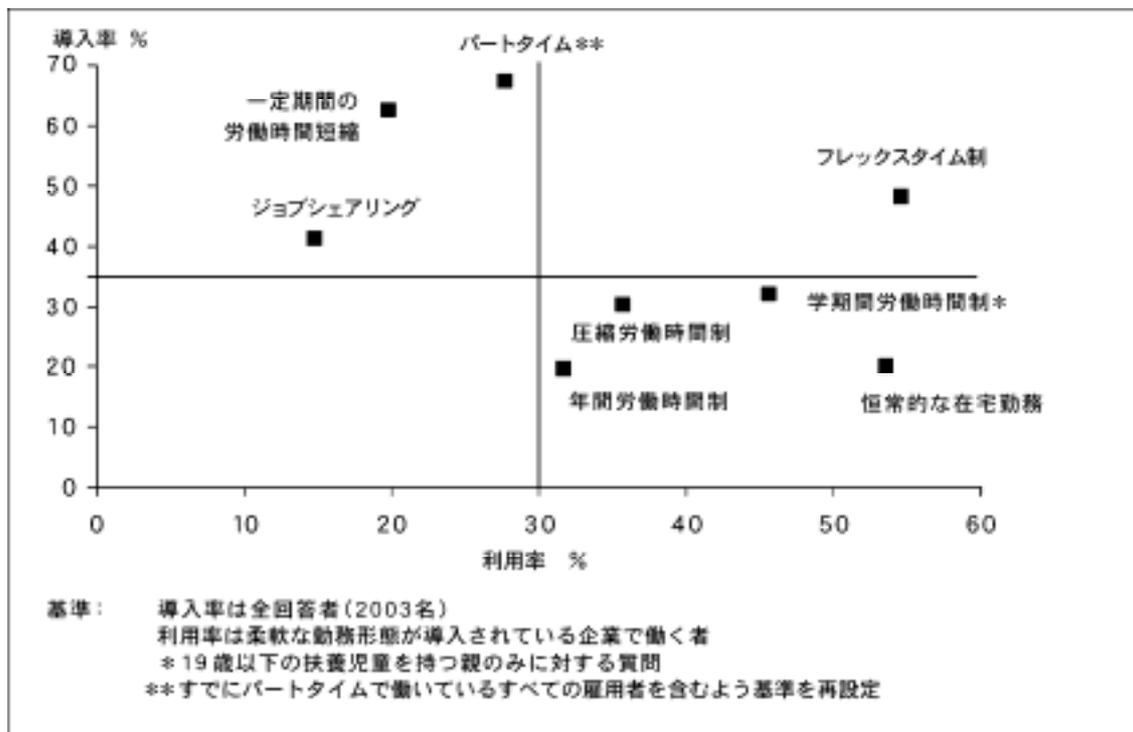
3) フレキシブルワークの導入と利用

実際にどのようなフレキシブルワークが導入・利用されているのか。旧貿易産業省の2003年の調査⁴⁹によれば、第1回調査時(2000年)以降、様々なタイプのフレキシブルな勤務形態を導入する企業が増加したが、なかでも、パートタイム(67%)、一定期間の時短(62%)、フレックスタイム制(48%)の導入率が高かった。同様に、フレキシブルな勤務形態を利用する従業員の割合も高まった。勤務先で柔軟な勤務形態が提供されている者の中で、過去1年間で利用率が高かったのは、フレックスタイム制(55%)、在宅勤務(54%)、学期間労働時間制(46%)だった(図表16)。

フレキシブルな勤務形態を提供していない企業で働く者の間でも、フレキシブルな勤務形態に対する需要は高く、最も需要が高いのはフレックスタイム制(49%)だった(図表17)。

また、旧貿易産業省の2006年の調査によると、潜在的需要が高いフレキシブルな勤務形態はフレックスタイム制(29%)、圧縮労働時間制(27%)、恒常的な在宅勤務(21%)、一定期間の労働時間短縮(21%)だった。しかし、学期間労働時間制以外の柔軟な勤務形態はいずれも、前回調査に比べて、従業員の潜在的需要が低下した(図表18)。

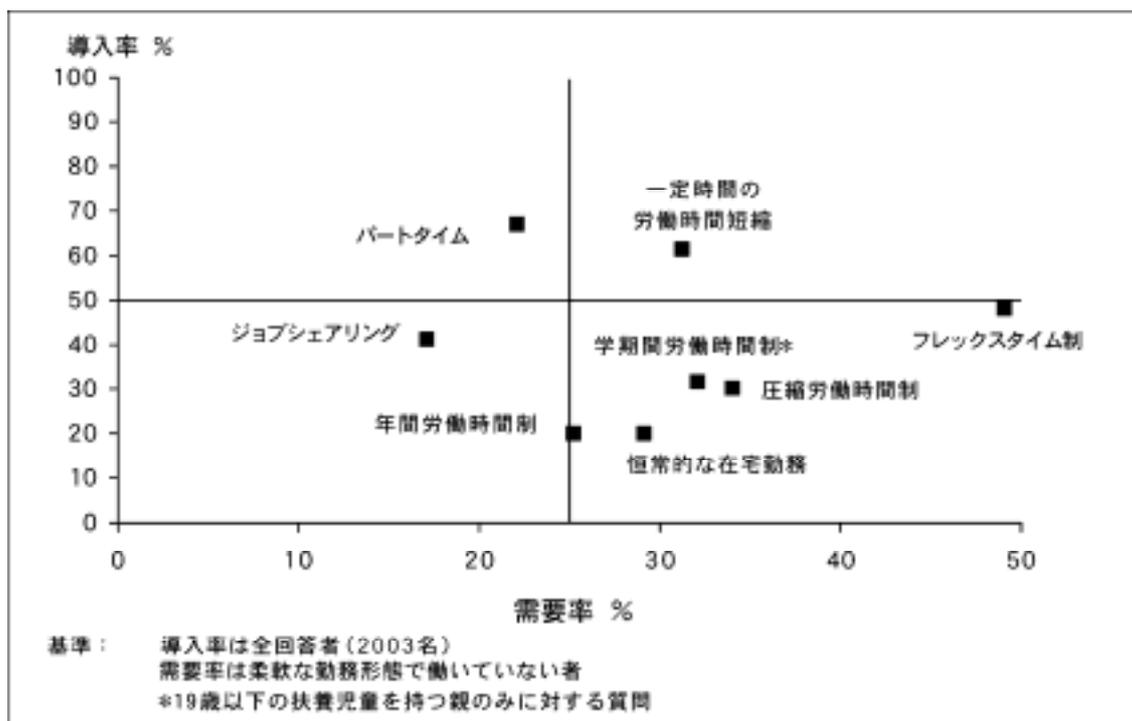
図表 16 フレキシブルワーク 企業の導入率と従業員の利用率



出所: "The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employees' Survey", 貿易産業省、2004年3月

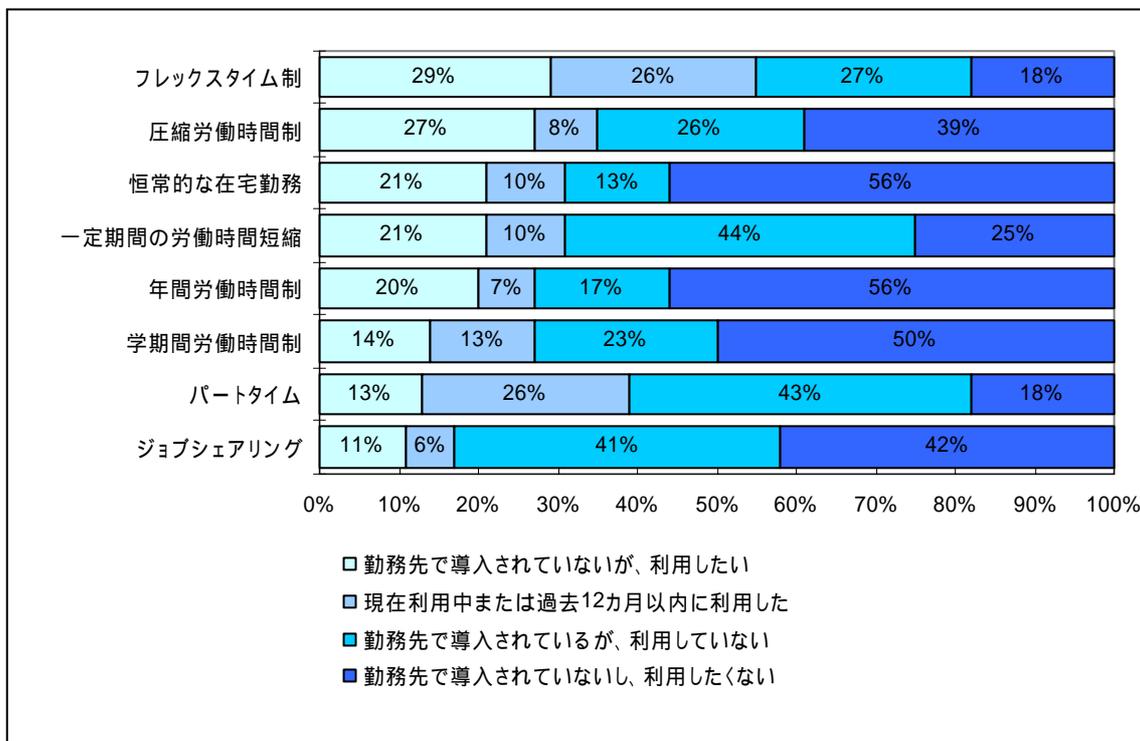
図表 17 フレキシブルワーク 企業の導入率と需要率

⁴⁹ "The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employees' Survey", 貿易産業省、2004年3月



出所: "The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employees' Survey", 貿易産業省、2004年3月

図表 18 フレキシブルワーク 現状と需要



出所: "The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main findings", 貿易産業省、2007年3月

4.2. 格差への対応、求人に関する年齢制限

4.2.1. パスウェイズ・トゥ・ワーク・パイロット (Pathways to Work Pilots)

2003年10月より、就労不能給付および重度障害手当受給者を対象に実施されているパイロット・プログラム。金銭面、健康面のサポートを提供することで、参加者の自立や就業を支援する。当初、7つのパイロット地区からスタートし、2006年12月には運営地区が19地区に拡大され、現在、就労不能手当および重度障害手当受給者のおよそ40%をカバーしている。また、2008年4月までに全英展開が予定されている。

プログラムの主な内容は以下のとおり。

障害の査定

障害の程度を査定し、手当受給資格を判定する（ただし、重度の障害のある者については、査定や以降のプロセスは免除される）。

ワーク・フォーカス面談

手当受給開始から8週間後に、ワーク・フォーカス面談が義務付けられている。

「チョイス」

参加者の就労を支援する一連のプログラム（例：障害者向けニューディールや国民保健サービス（NHS）が運営するリハビリテーションプログラム）

再就職手当（Return to Work Credit）の支給

参加者が週16時間以上の就労に復帰した場合、年間稼得所得1万5,000ポンド未満を要件として毎週40ポンドを12カ月間支給する

また、2008年4月より、現在プログラムが実施されている全英40%の地域についてはジョブセンタープラスが、残りの60%の地域については、外部組織がプログラムを運営する。これらの外部組織運営地域では、運営事業者は個々の参加者のニーズに合わせてプログラムを調整することができる。

4.2.2. 仕事を見つけた人々に対する対応策

求職者の中には、就職先が見つかったとしても、職場に通うための交通費を払えない、または、初任給が支払われるまでの生活費に困るというように、経済的に恵まれない者も少なくない。また、公共の交通機関が整備されていないために、職場に通勤するのが非常に困難な場合もある。このような人々のために、以下のような対応策が講じられている。

1) 就職補助金（Job Grant）

求職者手当または所得補助の受給終了から初任給を受け取るまでの間に、ひとり親および子供を持つ夫婦に対して250ポンド、独身者または子供を持たない夫婦に対して100ポンドの補助金が支給される。

2) ひとり親に対する就職手当（In-Work Credit）パイロット

所得補助受給期間が 12 カ月間以上の一部地域のひとり親を対象に手当を支給するパイロット・プログラム。就職後 12 カ月間、週 40 ポンド（ロンドンでは 60 ポンド）支給される。

2008 年 4 月より、全英で実施される予定。

3) ニューディール・フォトカード (New Deal Photocard)

ニューディール・プログラム参加者を対象とした交通費が半額になる証明書。就職後最長 3 カ月間の通勤費の支払いに利用することができる。

ニューディール・フォトカード(出所:ロンドン交通局ウェブサイト)



4) ウィールズ・トゥ・ワーク (wheels2work) \ ウィールズ・フォー・ワーク (wheels4work)

Working Links は交通機関が整備されていないウェールズに住む人々を対象にスクーターや自動車の貸出しサービスを無料で行っている。ウィールズ・トゥ・ワークは就業先が見つかったが交通手段がない者に対してスクーターを、ウィールズ・フォー・ワークは自動車を貸し出すもの。およそ 400 人がこれらのサービスを利用している⁵⁰。

4.2.3. 求人に関する年齢制限

⁵⁰ House of Commons Debates, 28 March 2007

1980年代後半の英国では、求人広告の3分の1が年齢制限を設けており、うち88.5%が40歳以下を応募条件としていた⁵¹。求人広告の年齢制限記載を禁止する法案はたびたび提出されてきたが可決には至らず、政府は労働市場への介入を極力避けるとの方針から、雇用に関する年齢差別禁止に向けた取り組みを積極的には行わなかった。このように政府による規制が実施されない中で、1996年1月、英国人材マネジメント協会（IPD、現CIPD）の発行する『ピープル・マネジメント（People Management）』誌は英国で初めて、年齢制限を設けた求人広告の掲載を断る出版物となった。同年夏には、広告会社64社が求人広告に年齢制限の記載を取りやめよう雇用主を説得するという指針に同意した。さらに、1998年にはジョブセンターでは年齢に上限を設けた求人の受付が禁止となったが、2006年10月に年齢に関する雇用機会均等法が施行されるまで、民間においては自主規制に任せていた。同法では以下のような規定を設けている。

- 採用、昇進、職業訓練における年齢差別の禁止
- 65歳未満の定年退職年齢設定の禁止
- 現行の不当解雇権における年齢制限の撤廃
- 退職年齢を超えた従業員には就業継続を要請する権利が与えられ、従業員がこの権利を主張する場合、雇用主はこれを検討しなければならない
- 雇用主は、定年を迎える従業員が定年後の生活を十分に計画し、「定年退職」が不当解雇の口実となっていないと確信できるよう、定年退職日の6カ月以上前に定年退職通知を出さなければならない

なお、同法は以下のような除外項目を設けている。

- 職務要件による例外
事業主が、採用、昇進、異動、訓練、ベネフィット、解雇、その他の不利益について、職務の性質、または、その職務が遂行される状況からみて、年齢を理由に異なる処遇をすることが、a) れっきとした、かつ、決定的な職務要件によるものであり、b) 特定の場合において、その要件を適用するのが適切である場合、差別には当たらない。
- ポジティブアクションによる例外
特定の仕事に従事しているまたはその仕事を始める見込みである特定の年齢または年齢層の人々が被る年齢に関する不利益を防止・補償するために、a) 特定の年齢または年齢層の人々が特定の仕事に就けるよう支援する訓練施設へのアクセスを提供する場合、また、b) 特定の年齢または年齢層の人々が特定の仕事に就くための機会を活用できるよう奨励する場合
- 定年に関する例外
当該従業員が65歳以上の場合、解雇の理由が定年であっても差別には当たらない。
- 勤続年数を基準とするベネフィットの付与に関する例外
5年間の期限を条件に、事業主が勤続年数に応じた賃金システムを用いる、または、

⁵¹ “People Management Magazine”, Chartered Institute of Personnel and Development, 1 April 1988

ベネフィットの提供を所定の勤続年数を越えた者に限定することは差別には当たらない。

ただし、勤続年数が5年以上であっても、a)ベネフィットを付与または追加することが従業員の経験レベルを上げる、または、従業員の忠誠心に報いる、または、従業員のモチベーションを高めるまたは維持する場合、また、b)雇用主が勤続年数を評価基準に用いることが事業上のニーズを満たすと正当に見なされる場合、差別には当たらない。

上記の他、年齢に応じた法定最低賃金、年齢に応じた法定整理解雇手当、定年年齢を超えた従業員に対する生命保険の提供の打ち切り等についても差別には当たらない。

4.3. 地域別の施策

4.3.1. ワーキング・ネイバーフッド・パイロット (Working Neighbourhood Pilots)

英国の中で特に無業者⁵²の多い12の貧困地区の住民を対象とした就業支援パイロット・プログラム。従来のジョブセンタープラスの就業支援プログラムのように参加対象者を細かく限定するのではなく、当該地区に在住するすべての無業者を対象とする。いずれの地区も、住民およそ6,000人のうち2,000人が求職者手当をはじめとする何らかの手当を受給している。これらの地区の住民には、「周りの誰も働いていない」という意識が根付いており、また、就業を阻む複数の問題（低学歴、健康障害、犯罪歴、薬物・アルコール依存、交通機関の不備など）を抱える者が多く、ニューディールなど他の就業支援プログラムによる成果が十分に表れていなかった。

12地区のうち7地区はジョブセンタープラスが運営し、エンプロイメントゾーン内に位置する残りの5地区はエンプロイメントゾーン運営事業者がサービスを提供する。それぞれの地区を小規模にすることで、限られた資金で対象者に集中的なサポートを提供することが可能になるという。実施期間は2004年4月から2006年3月まで。

1) 主な特色

- 求職者手当受給者については、ジョブセンタープラスのアドバイザーとの面会頻度を増やし、また、ニューディールやエンプロイメントゾーン・プログラムへの早期参加が可能となる（求職者手当受給開始から3カ月後）
- 所得補助受給者については、通常よりも頻繁にワーク・フォーカス面談を行う
- 仕事を見つけた者や仕事を継続した者に対する報奨金の支給（就業継続13週間で500ポンド、26週間で750ポンド支給）

2) 予算

⁵² 就業せず、教育・訓練機関にも所属しておらず、積極的な求職活動を行っていない者

7,700 万ポンド

3) 成果

参加者の 35% が就職。うち、55% が 13 週間以上就業を継続し、37% が 26 週間以上就業を継続している。

4) 運営地区と運営事業者

運営地区と運営事業者は以下のとおり。

図表 19 運営地区と運営事業者

運営地区	運営事業者
パークヘッド(グラスゴー)	Working Links
ハチソントン(グラスゴー)	Reed in Partnership
アストン(バーミンガム)	Pertemps Employment Alliance
モンクチェスター(ニューカッスル)	Jobcentre Plus
カッスル(ヘイスティングス)	Jobcentre Plus
ベンダリー(スウォンジ)	Jobcentre Plus
セントラル、ノースゲイト(グレートヤーマス)	Jobcentre Plus
ノースウッド(ノーズリー)	Jobcentre Plus
バーケンヘッド(ウィラル)	Jobcentre Plus
イーストインディア、ランズバリー(タワーハムレッツ)	Reed in Partnership
マナー(シェフィールド)	Jobcentre Plus
ソートゥリー(ミドルズバラ)	Pertemps Employment Alliance

4.3.2. 地域雇用パートナーシップ (Local Employment Partnerships)

3 年間で、25 万人の手当受給者に就業機会を与えることを目的としたプロジェクト。小売大手 ASDA、B&Q、Marks & Spencer、Sainsbury's、Tesco をはじめとする 100 以上⁵³の民間・公共セクターの事業主がジョブセンタープラス庁（北アイルランドでは雇用サービス庁）と提携し、手当長期受給者の就業支援を行う。ジョブセンタープラス庁とのパートナーシップ契約の内容には、以下のすべて、または、いくつかが含まれる。

- 一定数（事業主が決定する）の地域の手当受給者に対して、2～4 週間の就業体験を提供する
- 助成金付き就業オプション、職場体験、就業体験を希望するニューディール参加者を目標数受け入れる

⁵³ 労働・年金省、2007 年 10 月 10 日付プレスリリース

- ジョブセンタープラス庁およびLSCと協力し、事業主のニーズに合った職業訓練を考案し、この訓練を修了した手当受給者に対して、面接または雇用を保証する
- 手当受給者が働く心構えができるよう、自社従業員がボランティアで彼らのメンターとなることを奨励する
- 応募要件や煩雑な手続きによって、地域の手当受給者が除外されないことがないよう、求人広告への応募方法を見直す

ジョブセンタープラスは地区または地域ごとにパートナーシップの窓口担当者を配置する。窓口担当者はパートナー企業と協力し、各地域に適した対策を講じたり、パートナー企業やLSCらとともに、職業訓練資金の調達先を探す。

パートナー企業⁵⁴: ASDA、B&Q、Marks & Spencer、Sainsbury's、Tesco、Debenhams(小売)、Birds Eye(食品)、ロンドン交通局、Greggs(ベーカリーチェーン)、John Lewis(小売)、Primark(小売グループ)、Wilkinsons(小売)、Intercontinental Hotel Group、JD Wetherspoons(パブチェーン)、McDonalds、Whitbread(ホスピタリティ)、G4S(警備保障)、OCS(清掃・警備など)、Securitas(警備・ITソリューション)、Standard Life(保険)、サマセット・カウンティカウンシル、Network Rail(鉄道)、Vodafone、Carillion(土木・教育・医療など)、Centrica(エネルギー)、City Facilities Management(オフィス清掃・警備など)、Aviance(空港サービス)、Servisair(航空サービス)、Travelodge(ホテル)、Diageo(飲料)など

4.4. ニート (NEET : not in education, employment or training) 対策

英国でいうニートとは、義務教育を終えた後、教育機関に所属せず、職業訓練を受けておらず、雇用に就いていない16~18歳の若者を指す。英国のニートの割合は過去10数年ほどあまり変化がないが、2005年の10.9%から2006年には10.3%に低下した⁵⁵。2005年末現在の英国のニート人口は22万人と推定される⁵⁶。

政府は公的サービス協約(PSA)⁵⁷として、2010年までにニートの比率を2ポイント低下させるという目標を掲げており、コネクションズ・サービス(1.6.1.参照)をはじめ、教育継続手当(EMA)やアクティビティ・アグリーメント・パイロット・プログラムなどの対策を講じている(以下参照)。

イングランドではまた、義務教育終了年齢を現行の16歳から、2013年には17歳に、2015年には18歳に引き上げる予定である(学校教育に限定せず、職業訓練も含まれる)。

4.4.1. 教育継続手当(EMA)

⁵⁴ 労働・年金省、2007年7月18日付プレスリリース

⁵⁵ 児童・学校・家庭省、2007年6月26日付プレスリリース

⁵⁶ "PARTICIPATION IN EDUCATION, TRAINING AND EMPLOYMENT BY 16-18 YEAR OLDS IN ENGLAND: 2004 AND 2005"、英国統計局

⁵⁷ 政府が国民にどのようなサービスを提供し、誰が責任を負うのかを明らかにするもの。議会と国民に対して公共サービスの戦略課題を説明することに重点が置かれる。ねらい、目的、業績達成目標、バリュー・フォー・マネー目標、実施責任者といった項目から構成される

世帯所得約 3 万ポンド（700 万円弱）以下の家庭の 16～18 歳の若者を対象に、教育や職業訓練のための資金として、週最高 30 ポンドを支給する。

4.4.2. アクティビティ・アグリーメント・パイロット・プログラム (Activity Agreement Pilot Programme)

2006 年 4 月から 2008 年 3 月の期間、全英 8 カ所で実施中のパイロット・プログラム。参加対象者は、連続して 20 週間以上 NEET の定義に該当し、求職者手当を受給していない、16、17 歳。参加者はコネクションズのパーソナルアドバイザーらとともに個別の活動計画を立てる。活動計画を実行する参加者には手当が支給される（週 20～40 ポンド。各パイロット・プログラムにより支給額は異なる）。活動期間は最長 20 週間。



フランス

1. 政策展開 職業紹介、訓練の特徴

1.1. 概要

フランスの失業率は、2005年に大型解雇が相次ぎ若干上昇したものの、2006年初頭より低下し続け¹、2007年第3四半期現在で7.9%と²、EU加盟国の水準に近づいた。労働力率は向上し続け、15歳以上の55.9%は就業している。人口の高齢化により男性の就業率は減少したが、その一方で、女性の就業率の上昇により全体的には増加傾向である。2005年後半の穏やかな景気の回復や、2005年1月18日に可決された社会統合法³の導入が労働市場を向上させたと言われている。

社会統合法の前身は2004年にジャン＝ピエール・ラファラン内閣が導入した社会統合計画である。20のプログラム、107の政策に128億ユーロの予算を投じ、「雇用、住宅、平等な可能性 (emploi, logement, égalité des chances)」と弱者の救済を目指し、3つの社会問題（雇用、住宅、教育）の改善を最優先課題とした。うち雇用に関する11プログラムは、2007年まで受け継がれ、若年者、低資格・低学歴保持者、長期失業者向けの職業訓練と、雇用主に対する減税・助成金を組み合わせた特殊雇用契約に重点を置いている⁴。

しかし、フランス研究調査統計局 (DARES) の調査⁵では、フランス政府、全国商工業雇用連合 (UNEDIC)、地方自治体、労使間公認訓練費徴収機構 (OPCA) をはじめとする公的雇用促進機関 (SPE) の2005年予算額は、就職困難な者に向けた政策に132億ユーロ、低所得受給者の社会保険料の軽減に172億ユーロと合計で304億ユーロ⁶を投じた。このGDPのおよそ2ポイントに値する額は低くないものの、2004年と比較すると減少している。

雇用主を支援する補助雇用制度や早期退職制度を含む、特定の層に対する雇用政策に投入した予算は132億ユーロとGDPの0.07%を占めるが、その割合は2000年より減少を続けている (2004年比9%減)。失業者向けの職業訓練費は、長期失業者向けインターンシップの予算減、および転職協約の廃止により、過去10年間で40億ユーロ、28%減少した。同時に、商業部門の雇用補助も1997年より減少した。雇用主導契約 (CIE)⁷は軌道修正され、1人目の従業員に対する雇用主負担免除およびパートタイム控除は廃止されている。早期退職制度予算は10億ユーロと減少し (2004年から20%減)、制度の効果も薄れおり、かろうじて安定しているのは交互訓練制度のみである。

ターゲット層を絞った政策に対する予算も縮小されたと同時に、雇用主や労働者の社会保障の負担も減少している。週35時間労働を自主的に取り入れた企業 (ロビアン法) や、のちに強制的に制度を導入した企業 (オブリ法) に対して社会保障費を減額している。

¹ “Le chômage baisse depuis début 2006”, INSEE, 19 November 2007

² 経済・財政・雇用省、2008年1月3日

³ La loi de programmation pour la cohésion sociale、通称「ボルロー法」

⁴ 雇用・社会統合・住宅省 (当時)、www.cohesionsociale.gouv.fr

⁵ “Le coût de la politique de l’emploi en 2005”, DARES, August 2007

⁶ 企業税減税を除く

⁷ 1.4.2.参照

また 2003 年には、最低賃金⁸の 1～1.6 倍と低スキルの労働者の雇い入れに対する免税は「逡減的な統一減税」に統合された。

参考資料 政府の雇用政策予算案

(単位: ユーロ)

プログラム名	責任歳出予算額			支払い歳出予算額		
	2006 年 予算法開示	2007 年 申請	2007 年 予定資金	2006 年 予算法開示	2007 年 申請	2007 年 予定資金
雇用促進	845,983,324	1,254,914,000		845,983,324	1,254,914,000	
社会保障の負担の減少	546,090,000	893,090,000		546,090,000	893,090,000	
職業別の広報活動	299,893,324	361,824,000		299,893,324	361,824,000	
再参入支援	7,378,638,813	5,951,254,000		6,964,953,313	6,157,224,000	
求職者手当、就職先の案内	2,837,411,078	2,729,420,000		2,815,911,078	2,707,920,000	
模擬訓練	4,541,227,735	3,221,834,000		4,149,042,235	3,449,304,000	
経済・社会・人口変化、対策支援	4,551,479,512	4,411,691,363	88,970,000	4,541,539,512	4,399,691,363	88,970,000
変化を見越し、モビリティを促進	536,222,058	533,476,350	88,970,000	526,282,058	533,476,350	88,970,000
労働力人口の資格取得支援	4,015,257,454	3,878,215,013		4,015,257,454	3,866,215,013	
労働環境および人間関係の改善	128,818,450	62,950,000	50,000	81,537,450	83,370,000	50,000
職場で健康管理、安全確保	29,720,000	33,420,000	50,000	26,900,000	30,600,000	50,000
労働法の質・有効性の確保	43,288,450	24,920,000		24,417,450	22,550,000	
労使間の対話	55,810,000	4,610,000		30,220,000	30,220,000	
違法労働の阻止						
労働・雇用政策を考え、管理し、評価する	740,816,473	769,809,694	53,000,000	722,846,473	742,047,694	53,000,000
“雇用促進”プログラム管理	26,015,000	25,309,982		26,015,000	25,309,982	
“再参入支援”プログラム管理	78,045,000	110,744,521		78,045,000	110,744,521	
“経済・社会・人口変化に対する支援”プログラム管理	78,045,000	68,240,838		78,045,000	68,240,838	
“労働環境および人間関係の改善”プログラム管理	161,293,000	181,524,391		161,293,000	181,524,391	
支援活動	354,839,230	347,131,353		337,059,230	319,369,353	
研究、調査、統計、評価	42,579,243	36,858,609		42,389,243	36,858,609	
欧州社会基金、技術支援			53,000,000			53,000,000
合計	13,645,736,572	12,450,619,057	142,020,000	13,156,860,072	12,637,247,057	142,020,000

出所: 雇用・社会統合・住宅省(当時)、2007 年度予算案

1.2. 雇用に関する 11 のプログラム

1.2.1. 公共機関の統合

- 公的な雇用促進サービスの近代化

⁸ 全産業一律物価スライド制最低賃金 (Salaire Minimum interprofessionnel de croissance: 以下、SMIC)。2007 年 7 月 1 日時点で時給 8.44 ユーロ、月 151.67 時間労働を基本に、週給 42.20 ユーロ、月給 1,280.07 ユーロ

- 求職者データの統一化（システム名、DUDE）
- 全国 300 カ所に雇用センター（maison de l'emploi）を設置

雇用センター(maison de l'emploi)

以下の3つの機関が1カ所に集まり、サービスを提供するワンストップ窓口。地域別の労働の需要と供給に従い、失業給付に関する手続き、求職者登録、求職支援、カウンセリング、職業訓練、求職情報、起業支援など、各種サービスがカスタマイズされ、求職者および求人企業に提案される(バーチャル窓口を含む)。

- 公的雇用促進機関：政府、フランス公共職業安定所 (Agence Nationale Pour l'Emploi: 以下、ANPE)、失業保険徴収局 (Assédic)、成人職業訓練協会 (AFPA)
- 労使機関：地方機関、受入・情報提供・オリエンテーションセンター (PAIO) など
- 各地域に詳しい職員

雇用センターの設立は地域における労働市場のニーズと労働力を調査したうえで、役場レベルで決定する。

1.2.2. 就職困難な若年者 80 万人が長期雇用に就くまで支援

- 就職支援の強化および提供する期間の延長
- 職業適性を重視した施策の実施
- 若年者が労働市場に参入するための資金確保
- 新しいタイプの特殊雇用契約の導入：若年者雇用企業支援契約（CJE）、熟練契約（Contrat de professionnalisation）⁹、社会活動参入契約（CIVIS）

若年者雇用企業支援契約(Contrat Jeunes en Entreprise:CJE)

- 目的： 就職困難な若年者を対象にした、無期限雇用契約(CDI)の促進
- 対象：
 - ①中等教育修了レベルの資格を持たない 16～25 歳
 - ②資格・学位を問わず、脆弱都市地域(ZUS)に居住する 16～25 歳
 - ③資格・学位を問わず、社会活動参入契約(CIVIS、後述参照)を締結した 16～25 歳
- 契約形態： 雇用主が、無期限で新雇用契約(CNE、1.6.2.参照)あるいは熟練契約(Contrat de professionnalisation)で採用する際に、政府より助成金が支給される
パートタイムでも可能(ただし労働時間はフルタイムの5割以上であること)

⁹ 1.4.2.参照

社会活動参入契約(Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale: CIVIS)

- 目的: 継続的な就職活動および自立支援
- 対象: バカロレア以下の学位保持者、あるいは過去8カ月間に12カ月間以上の長期失業者として登録している就職困難な16~25歳
- 契約形態: 企業との契約ではなく、地方自治体あるいは受入・情報提供・オリエンテーションセンター(PAIO)と契約を結ぶ
CIVISを締結した若年者は学位・資格問わず若年者雇用企業支援契約(CJE)が受けられ、契約期間中、対象者は社会保険に加入できる
最初の3カ月間は月1回以上、読み書きから就業の提案、職業訓練、起業のアドバイスなど、カスタマイズされた指導を受ける
有期雇用契約の試用期間(6カ月以上)の終了、起業から6カ月後、26歳の誕生日、若年者が意欲を喪失したと判断された場合、いずれかの理由によってCIVISは終了する

1.2.3. 見習い制度の改革

- 見習い制度を改革し、見習い学生を50万人まで増やすことを目標にする
- 見習い制度の利用の向上を目的とし、大手企業が規定を結んだ
- 見習い制度を促進するため、地方自治体と協定を締結した

1.2.4. 交互訓練制度を用いて、公務員のダイバーシティを促す

- 中等教育修了レベル以下の学位保持者および資格をもたない25歳以下の若年者向け公務員就職支援制度(PACTE)¹⁰を導入。職業訓練と公務員としての業務を交互に行う

1.2.5. 全国レベルで個人に合った就職支援を提供

- カスタマイズされた月例面談(SMP)¹¹と雇用主に補助金が提供される雇用契約の提供。将来契約(CAV)¹²および営利活動を対象とした社会復帰契約(CI-RMA)¹³を導入した
- 共通目標の設定および将来契約(CAV)の促進を目指し、政府と県が協定を締結した
- 共通目標および手段の設定を目指し、政府と地方自治体が協定を締結した

¹⁰1.4.2.参照

¹¹1.5.2.参照

¹²1.4.2.参照

¹³1.4.2.参照

1.2.6. 連帯経済の発展

- 労働市場を退出している者に、経済活動を通して社会に参加してもらう
- 政府は経済的に脆い社会的疎外者に対する支援を強化し、2005年に6,600万ユーロ、2007年には1億ユーロを提供する
- 雇用主に助成金あるいは税金の軽減措置として支援金を支給する

1.2.7. 長期失業者の再就職の促進

- 補助雇用制度を導入しやすくする
- 就職困難な求職者に対する支援を強化した交互訓練契約（雇用支援契約〈CAE〉¹⁴、雇用主導契約〈CIE〉¹⁵）を導入する
- 資格取得を目的に、雇用契約と連動した職業訓練を実施する

1.2.8. 就職に向けて新たに協定を締結

多種多様な業界間において採用を促進するため、下記の共通テーマを6つ設定。

- 事業の再構築を社会として管理する
- 50歳以上の高齢者の労働を活性化する
- 労働上の健康と安全
- 個人や団体関係を律する規則を確立する
- 労働時間法の進展
- 平等性向上に必要な資金調達方法を改良

1.2.9. サービスの発展の迅速化

- 個人向けサービスの発展を計画
- 個人向けサービス機構の統一化
- サービス雇用小切手の導入

サービス雇用小切手

個人宅で行われるサービス提供者（ベビーシッター、ハウスキーパー、介護士など）の支払いを行う際に使用され、サービス受給者および提供者の必要情報があらかじめ小切手帳に登録されている。

- サービス提供者側のメリット：アルバイトも失業保険に加入できる
- サービス受給者側のメリット：給料明細や雇用契約の作成の手間を省く、税金の控除
- 国へのメリット：違法行為になりかねない現金での支払を防ぐ、サービス業の雇用促進

¹⁴1.4.2.参照

¹⁵1.4.2.参照

1.2.10. 失業者および不安定な状況下にいる労働者に対する起業の促進

- 求職者向け起業支援の強化
- 国債を用いたマイクロ・クレジットの実施、融資を受給できる層を拡大
- 若年者および失業中で起業する者のための支援（ACCRES：社会保険料の免除、サポート、訓練などの実施）の範囲を一部拡大した

1.2.11. 労働における男女平等性の促進

- 15～64歳の女性の就業率を60%まで上げることを目指す政策を導入

1.3. 失業者救済制度¹⁶

1.3.1. 公共の雇用促進機関（SPE）

非自発的に職を失った者には手当が給付され、社会保護（医療、家族、年金、死亡）が付与されると同時に、迅速に再就職できるよう職業訓練を含む就職支援が施される。雇用への支援を提供する機関の集まりを公共の雇用促進機関（SPE）と呼称する。SPEに属する役員も割り当てられた役割もそれぞれ異なるが、協定により統一されている共通の方針を実施している。主な機関は下記の5つ。

雇用担当省 (Ministère chargé de l'emploi)
2008年現在、労働・社会関係・連帯省と経済・財政・雇用省が担当省である。雇用や労働、職業訓練に対する施策は同省が導入し、全国レベルでは雇用・職業訓練担当総局(DGEFP)、地方レベルでは県労働雇用研修監督局(DDTEFP)が実施する。また失業者が継続的な求職活動を行っているか監視しており、十分に活動していないと判断された場合は、失業手当の給付を中断することができる。
公共職業安定所(以下、ANPE)
ANPEの主な役割は求職者に就職先を紹介することである。雇用担当省の管轄下であり、労働の需要と供給を一致させることに動き、就職先や職業訓練を求める失業者に情報、助言、案内を提供する(1.5.参照)。
全国商工業雇用連合(以下、UNEDIC)、失業保険徴収局(以下、Assédic)
手当の徴収や給付を主な業務とし、運営の全体を管理し調整するUNEDICと、全国30カ所に拠点をもち、地方レベルの窓口、登録、手当給付手続きを行うAssédic ¹⁷ に役割を分けている。 UNEDICおよびAssédicの運営には、経営者側からフランス企業団体(MEDEF)、中小企業総連盟(CGPM)、手工業連盟(UPA)、労働者側からフランス民主主義労働総同盟(CFDT)、全国フランス幹部職総連合(CFE-CGC)、キリスト教労連(CFTC)、労働総同盟(CGT)、フランス労働総同盟「労働者の力」(CGT-FO)が参加している。労使の代表だけで運営管理される民間機関だが、社会統合法可決(2005年1月18日)以降、SPEの一員となった。2008年中には、職業訓練や就職支援を提供するANPEと、手当を給付するAssédicが統一化し、失業者窓口のワンストップ化を目指す法案が可決される。
成人職業訓練協会(AFPA)
雇用担当省の管轄下にあるAFPAは、研修、キャリア施策、人事施策の専門機関として、成人向け職業訓練を施す。能力の査定、キャリアの指導、需要にあった職業訓練を失業者のみならず就業者に提供する。

¹⁶ www.assedic.fr

¹⁷ イル＝ドゥ＝フランス地域に限り、AssédicはGarpと名乗る

雇用センター(maison de l'emploi)

雇用センターは上記の機関が集まるワンストップ・センター。マッチングを行うだけでなく、地域の雇用情勢の調査に協力する。

1.3.2. 3つの救済制度

失業者の救済制度は失業保険制度、連帯制度、公共早期退職制度の3つの制度から成り立つ。

1) 失業保険制度 (Régime d'assurance chômage)

失業保険制度は、1958年12月31日に職を失った労働者に失業手当を支給するために創設された。労使対等主義のもと、給与から徴収される失業保険の負担率から失業手当の額、職業支援の内容に至るまで、労使交渉で定められる。労使間で結ばれた協定は政府により承認され、民間企業は一律に適用しなければならない。公共機関の失業保険制度の適用は強制ではない。

失業保険制度の財源の大半は、民間企業の労使双方から強制的に徴収される保険料である。労使交渉によって定められる保険料率は、景気に応じて変更され、2007年の保険料の負担率は、労使で給与の6.40%である(図表1)。

図表1 失業保険および従業員債権保険料(AGS)負担率(2007年7月1日現在)

	負担率(合計)	労使の配分	
		雇用主	労働者
失業保険	6.40%	4.00%	2.40%
従業員債権保険(AGS)*	0.15%	0.15%	-
従業員債権保険(AGS)(人材派遣会社が派遣労働者に代わって負担する率)	0.03%	0.03%	-

* 超過勤務外

2) 連帯制度 (Régime de solidarité)

連帯制度は、①長期失業で失業手当の受給期間が過ぎ¹⁸、前述の失業者保険制度の適用対象外となった失業者、②前職で失業保険に未加入の失業者、③老齢年金の受給に必要な160四半期の期間を満了したが定年退職を望まない失業者を対象とした制度で、政府が財源を負担する。2006年には、この制度を運営者するAssédictに26億ユーロが支払われた。

¹⁸ 1.3.3.参照

3) 公共早期退職制度 (Régime des préretraite de l'Etat)

経済的な理由により人員削減が必要な雇用主と、57歳以上（例外で56歳以上）65歳未満で、再就職が困難とされる従業員に適用される制度。早期退職をすると、老齢年金が受給できる年齢まで政府より手当が給付される。

失業者が失業保険制度、連帯制度、公共早期退職制度のどの制度に該当するかにより手当は異なるが、給付窓口は一貫して Assédic が行っている（図表2）。

図表2 Assédic が給付する手当

保護制度	失業手当
失業保険制度	雇用復帰支援手当 (ARE)
	再就職特定手当 (ASR)
連帯制度	臨時手当 (ATA)
	特定連帯手当 (ASS)
	年金相当給付 (AER)
公共早期退職制度	早期退職解雇手当 (AS.FNE)

1.3.3. 失業保険制度

1) 受給条件

失業者が失業保険制度を受けるには、6つの条件を満たさなければならない。

- ① 過去 22 カ月間に 6 カ月以上就労し、失業保険に加入していた
- ② 前職（91 日以上就労していなければ前々職）の離職理由が自発的ではない
- ③ 身体が健康で就労できる（病気の場合は失業手当ではなく社会保護を受給する）
- ④ 求職中あるいは職業訓練を探していると Assédic に申告している
- ⑤ 60 歳未満（老齢年金受給者として必要な四半期数を満たしていない場合は、65 歳まで失業手当が受給できる）
- ⑥ 持続的に求職活動を行い、パーソナライズド雇用促進計画（以下、PPAE）を実施している

パーソナライズド雇用促進計画 (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi: PPAE)

PPAE は失業者と ANPE カウンセラーが共に就職計画を立てる。失業者個人の需要に沿い、臨機応変な PPAE を持続することで、雇用促進を目指している。PPAE の進捗状況は毎月 Assédic が確認し、評価に応じた手当が給付される。また、PPAE の内容は下記の点を考慮しなければならない。

- 失業者の資格や能力に合った職業であること
- 就職を希望する地域そして職種の平均給与に該当すること
- 失業者が転身を希望する場合、新たな職種を定めること
- PPAE を達成するために必要な職業訓練を提供すること（交互訓練制度を優先する）

2) 失業手当の額

失業手当の額は前職の給与を基礎として算定されるが（図表3）、前職がパートタイム労働あるいは季節労働の場合、または失業者が障害者保険あるいは老齢年金受給者の場合は、異なる算定方法が適用される。

図表3 フルタイム労働契約を解雇された失業者が受給する失業保険の算定方法(2007年7月1日現在)

前職の税込み給与額	失業手当（日給）	社会控除
1,040.40 ユーロ未満	税込み給与の 75%	—
1,040.40 ユーロ以上 1,139.85 ユーロ未満	最低手当 1日 26.01 ユーロ	—
1,139.85 ユーロ以上 1,881.18 ユーロ未満	税込み日給の 40.4% + 固定手当 1日 10.66 ユーロ	相補年金として、前職の給与の 3%
1,881.18 ユーロ以上 10,728.00 ユーロ未満	税込み日給の 57.4%	失業手当が SMIC 以上の場合、相補年金、一般社会保障拠出金、社会保障債務返済拠出金として、失業手当の 11.25%

Assédic の支援は雇用復帰支援手当（ARE）受給者のみが受けられる

- 再就職先が往復 50km あるいは 2 時間以上を要する場所にある場合は、交通費または引越費用の一部が支給される
- 職業訓練費や参加時に発生する宿泊費用の一部が支給される
- パートタイムで再就職した場合、あるいは前職の所得より 15% 低い場合は、給与と同時に失業手当の一部を受給できる
- 12 カ月間以上の長期失業者、50 歳以上の高齢失業者、熟練契約を結ぶ 26 歳以上の失業者を採用した雇用主に、Assédic より助成金が支給される

3) 失業手当の給付期間

図表4 保険料の給付期間(2006年1月18日現在)

	年齢条件なし			50 歳以上*
	I	II	III	IV
就労期間	過去 22 カ月間、少なくとも 182 日間あるいは 910 時間(6カ月間)	過去 20 カ月間、少なくとも 365 日間あるいは 1,820 時間(12カ月間)	過去 26 カ月間、少なくとも 487 日間あるいは 2,426 時間(16カ月間)	過去 36 カ月間、少なくとも 821 日間あるいは 4,095 時間(27カ月間)
給付期間	213 日間(7カ月間)	365 日間(12カ月間)	700 日間(23カ月間)	1,095 日間(36カ月間)

* 年金の満額受給権を有さない者など特定の条件を満たす場合、支給期間は 60.5 歳まで延長可能

1.3.4. 連帯制度

連帯制度は所得に応じた定額制の手当を支給する制度である。種類は主に 3 つある。

1) 特定連帯手当 (ASS)

- 対象： 失業手当の受給権が切れた長期失業者
50 歳以上の失業者
- 職場復帰の促進： 定職に就いた者には、補充手当を 12 カ月間支給する
労働時間が月 78 時間以上ある場合は、就労 4 カ月目に 1,000 ユーロ
の職場復帰賞与を支給する
- 期間： 6 カ月間
就職活動の維持と、一定以下の所得の受給が定期的に確認され、更
新される

2) 臨時手当 (ATA)

- 対象： 前職で失業保険に未加入の失業者
- 職場復帰の促進： 定職に就いた者に、補充手当を 12 カ月間支給する

3) 年金相当給付 (AER)

- 対象： 老齢年金の受給に必要な 160 四半期の期間を満了し、定年退職する
時まで月 953 ユーロの所得を維持した失業者

1.4. 交互訓練制度

1.4.1. 概要

正規雇用である無期限雇用契約 (CDI) の他に有期雇用契約 (CDD)、パート・派遣労働契約、季節労働契約が一般的な雇用形態であるが (図表 5)、職業訓練と就業を交互に行う特殊訓練契約で雇用されている者は少なくない (図表 6)。

交互訓練制度は、失業対策として就職困難者と労働契約を結び、かつ学位や職業資格、職業経験認定証 (Validation des Acquis de l'Experience: VAE)、職業資格認定証 (Certificat de Qualification Professionnel: CQP) などの技能を習得させる。雇用主には助成金を支給する。

図表5 雇用契約一覧

雇用契約	雇用期間		働き方		職業訓練・助 成金の有無
	無期限	有期	フルタイム	パートタイム	
無期限雇用契約 (CDI)	○	×	○	○	×
有期雇用契約 (CDD)	×	○	○	○	×
派遣・臨時雇用契約 (Emploi à temps partiel)	×	○	○	○	×
季節労働契約 (Travail saisonnier)	×	○	○	○	×
新規雇用契約 (CNE)	○	×	○	○	×
営利活動を対象とした社会復帰契約 (CI-RMA)	○	○	○	○	○
熟練契約 (Contrat de professionnalisation)	○	○	○	○	○
雇用主導契約 (CIE)	○	○	○	○	○
資格をもたない若年者向け公務員就職支援 制度 (PACTE)	×	○	○	○	○
見習い訓練契約 (Contrat d'apprentissage)	×	○	○	○	○
雇用支援契約 (CAE)	×	○	○	○	○
将来契約 (CAV)	×	○	×	○	○

図表6 フランスの労働者数

(単位:100万人)

労働者の状況	労働者数 (年間平均)			
	2002年	2003年	2004年	2005年
非雇用労働者	2,762	2,794	2,676	2,719
在職者	21,938	21,897	22,109	22,202
期間限定雇用契約	2,996	2,889	2,936	3,030
派遣労働契約	483	477	492	548
見習い訓練契約	297	285	301	335
有期雇用契約*	1,654	1,615	1,688	1,713
公共機関	478	460	498	523
民間企業	1,176	1,155	1,190	1,190
特殊雇用契約	562	512	455	434
公共機関	238	211	166	144
民間企業	324	301	289	290
無期限雇用契約	18,942	19,008	19,173	19,172

* 補助雇用制度を利用した者を除く

出所:労働調査、DARES、2006年3月

1.4.2. 職業訓練一覧

1) 雇用復帰支援手当 (ARE) 受給者

① 居住する地域が運営する職業訓練

短期から長期、就業者および求職者向けの職業訓練の情報は下記が提供する。

- 職業訓練推進・資料・情報センター (INTERCARIF)
- 成人職業訓練協会 (AFPA)

②交互訓練制度

企業と契約を結び、訓練機関による理論教育と、職場で訓練を受ける。

a. 見習い訓練契約 (Contrat d'apprentissage)

目的： 若年者の職業資格あるいは学位の取得

対象： 義務教育を修了した 16～25 歳

特例： 16 歳以下の場合は「見習い訓練契約ジュニア」
26～30 歳の身体障害者
起業を計画中の成人

訓練内容： 職業訓練センター (CFA) にて座学 (一般教養、専門知識) および
実習を年間 400～750 時間受講する。契約形態は有期雇用契約 (CDD)
で雇われ、企業内ではチューター (指導員) がつく

報酬： 年齢および契約年数により異なる、最低賃金の 25～78% 以上

その他： 学生割引が適用される

期間： 資格・学位により異なる、契約は 1～3 年
2 カ月間の試用期間がある

b. 熟練契約 (Contrat de professionnalisation)

目的： 有給で働きながら、特定の職種に就くために必要な資格やノウハウ
を習得させる

対象： 16～25 歳
26 歳以上の求職者

訓練内容： 契約開始後 2 カ月間を試用期間とし、その間は必要に応じて契約内
容を変更できる

訓練期間は拘束時間の 15～25% 以内、150 時間以上
訓練費用は労使間公認訓練費徴収機構 (OPCA) が負担
労働者が若年もしくは 45 歳以上の場合は、社会保険料の雇用主負担
分の一部が免除される

報酬： 16～25 歳： 年齢および経験により異なる、最低賃金の 55～80% 以
上

26 歳以上： 最低賃金以上または協定最低給与の 85% 以上

期間： 有期雇用契約： 職業資格を習得するまでの期間
無期限雇用契約： あらかじめ 6～12 カ月の職業資格習得期間を定
める (特例： 24 カ月まで延長可)

③職業訓練休暇

有期雇用契約 (CDD) で雇用された求職者は、元雇用主に個人訓練休暇 (CIF) を申
請できる。

④Assédic の職業訓練制度

人材確保が困難あるいは必須な業界に配属する。

a. Assédic が協定するインターンシップ

- b. Assédic が認可するインターンシップ
- c. 就業事前訓練 (AFPE)

労働契約を提供する職場あるいは外部の職業訓練機関において、450 時間の事前訓練を行い、就職するために必要なスキルを習得する。訓練内容、目標、期間などは雇用主と ANPE の同意のもとに決定する。訓練中、求職者には交互訓練復帰手当 (AREF) のほかに交通費や食費 (遠距離の場合は宿泊費) が支給される。訓練費用は Assédic が負担する。

2) 雇用復帰支援手当 (ARE) を受給していない者

①居住する地域が運営する職業訓練

短期から長期、就業者および求職者向けの職業訓練の情報は下記が提供する。

- 職業訓練推進・資料・情報センター (INTERCARIF)
- 成人職業訓練協会 (AFPA)

②交互訓練制度

企業と契約を結び、訓練機関による理論教育と、職場で訓練を受ける。

個人の就職計画あるいは属性により受ける訓練は異なる。

- a. 見習い訓練契約 (Contrat d'apprentissage)
- b. 熟練契約 (Contrat de professionnalisation)

③職業訓練休暇

有期雇用契約 (CDD) で雇用された求職者は、元雇用主に個人訓練休暇 (CIF) を申請できる。

④補助雇用制度

個人の就職計画あるいは属性によって、雇用契約と職業訓練を交互に受ける。

a. 雇用主導契約 (CIE)

目的： 迅速な再就職の推進

対象： 社会的に問題がある求職者や資格が不十分で就職困難な求職者
ANPE への登録は問わない

訓練内容： 職業経験認定証 (VAE)、進路指導、研修などを受ける
労働者がフルタイムの職業訓練を希望する場合、あるいは転職先が決定した場合は、事前に申告せずに退職ができる

報酬： 協定が定めた最低額の給与あるいは最低賃金以上

期間： 24 カ月以下の有期雇用契約 (CDD) あるいは無期限雇用契約 (CDI)、フルタイムあるいは週 20 時間以上のパートタイム

b. 雇用支援契約 (CAE)

目的： 就職困難者に、支援および訓練を提供する

対象： 就職困難な求職者

- 過去 12 カ月間求職活動をしている者
- 最低社会復帰扶助（RMI）などの生活保護受給者
- 身体障害者
- 16～25 歳、50～64 歳
- 元受刑者

なお、同契約を利用する求人企業は海外県に限定されている

訓練内容： 200～1,000 時間の研修が義務付けられる

報酬： 協定で定めた最低額の給与あるいは最低賃金以上

期間： 無期限雇用契約（CDI）、有期雇用契約（CDD）

最低社会復帰扶助（RMI）受給者の場合、30 カ月まで

パートタイムの場合、労働時間は週 16 時間以上

c. 営利活動を対象とした社会復帰契約（CI-RMA）

目的： 就職困難な生活保護受給者の就職を支援する

対象： 最低社会復帰扶助（RMI）などの生活保護受給者や元受刑者

訓練内容： 資格あるいは学位の取得などを目的に、職業訓練と実務を交互に受けることで、就職しやすくなることを目指す

報酬： 協定で定める給与の最低額あるいは最低賃金に基づいた時給計算＋従来の手当の一部

雇用主： 最低所得と同額の助成を受ける

期間： 無期限雇用契約（CDI）、6 カ月以上の有期雇用契約（CDD）、派遣労働契約のいずれか（ただし元受刑者は 3 カ月以上の雇用契約）

パートタイム（週 20 時間以上）あるいはフルタイム

試用期間は 1 カ月間

d. 将来契約（CAV）

目的： 生活保護受給者の就職支援

対象： 最低社会復帰扶助（RMI）などの生活保護受給者

訓練内容： 資格あるいは学位の取得を目的に、週 20～26 時間のパートタイム労働と職業訓練を交互に行う

報酬： 協定で定める給与の最低額あるいは最低賃金に基づいた時給計算＋従来の手当の一部

雇用主： 最低所得と同額の助成を受ける。雇用主負担分の税金が免除になる更に契約途中で無期限雇用契約（CDI）に切り替えた企業主に 1,500 ユーロを支給する

期間： 2 年間、更に 12 カ月間の更新が可能

ただし労働者が 50 歳以上の更新は 36 カ月間まで可能

e. 就業準備行動（APR）

目的： 紹介された職に就くために必要な特殊技能を身につける

対象： 求職中の雇用復帰支援手当（ARE）非受給者

訓練内容： 内容、最終目標、期間、出資などは採用予定企業と ANPE が協力して定め、訓練は企業先あるいは職業訓練センターが行う

- 訓練終了後、目標レベルに到達した場合、無期限雇用契約（CDI）あるいは6カ月以上の有期雇用契約（CDD）で採用される（いずれもパートタイムまたはフルタイムが選択可能）
- 雇用主： 訓練1時間ごとに3ユーロが支給される（上限：1,350ユーロ、450時間）
- 報酬： 職業訓練中のインターンシップ生が受給する額
訓練所が遠距離にある場合、交通費、食費、宿泊費を支給する
- 期間： 1～3カ月間、450時間以内

3) 障害者

①居住する地域が運営する職業訓練

短期から長期、就業者および求職者向けの職業訓練の情報は下記が提供する。

- 職業訓練推進・資料・情報センター（INTERCARIF）
- 成人職業訓練協会（AFPA）

②職業訓練休暇

有期雇用契約（CDD）で雇用された求職者は、元雇用主に個人訓練休暇（CIF）を申請できる。

③県障害者会館（MDPH）を利用する。専門家による就職・訓練支援および給付の案内が受けられる。

4) 25歳以下のケース

①居住する地域が運営する職業訓練

短期から長期、就業者および求職者向けの職業訓練の情報は下記が提供する。

- 職業訓練推進・資料・情報センター（INTERCARIF）
- 成人職業訓練協会（AFPA）

②交互訓練制度

企業と契約を結び、訓練機関による理論教育と、職場で訓練を受ける。

個人の就職計画あるいは属性により受ける訓練は異なる。

- a. 見習い訓練契約（Contrat d'apprentissage）
- b. 熟練契約（Contrat de professionnalisation）

③補助雇用制度

- a. 雇用主導契約（CIE）
- b. 雇用支援契約（CAE）
- c. 営利活動を対象とした社会復帰契約（CI-RMA）

d. 資格をもたない若年者向け公務員就職支援制度 (PACTE)

目的： 国家資格を要する C レベルの公務員¹⁹のポストを資格のない若年者に与える

対象： 中等教育修了レベルの資格を保持しない EU 国籍の 16～25 歳

訓練内容： 職業訓練（拘束時間の 20%以上）および業務を交互に行い、職業資格あるいは学位を修得し（留年の場合は 1 年間の余地）、能力査定を受けた結果、レベルが適切であれば公務員として採用される

雇用主： 雇用主負担分の税金が一部免除される

期間： 1～2 年（うち、2 カ月の試用期間）
公務員としての任期は PACTE の制度の適用を受けた期間の 2 倍まで

5) 在職者

①民間の正規社員

- a. 個人訓練休暇 (CIF)
- b. 県議会の地位向上促進措置
- c. 個別訓練受講権 (DIF)
- d. 労使間公認訓練費徴収機構 (OPCA) 認定施設

②パート、派遣労働者

派遣教育訓練保障基金 (FAF.TT)

③公務員

- a. 公共機関が開催する職業訓練
全国の公共機関が公務員向けに提供する職業訓練を受ける。訓練は勤務時間と認め、通常どおり給与が支払われる。
- b. 訓練休暇を利用
勤務中でも、本人が望む職業訓練に参加する権利があり、訓練休暇中は報酬が支払われる。

④その他の労働者

- a. 農家、職人、フリーランス、小売業、自営業はそれぞれが加入する訓練保障基金に基づき、訓練が受けられる
- b. 手工業会議所
- c. 商工会議所
- d. 農業管理職・技師・技術者雇用協会 (APECITA)

¹⁹ 労務員、技術補助職、事務補助職、生活補助職など、国家公務員、地方公務員および医療公務員

1.4.3. 補助雇用制度の効果²⁰

補助雇用制度を利用して就職した労働者は2005年に24万7,000人、2006年は35万8,000人、うち最も多かったのは雇用支援契約（CAE）で17万7,564人であった（図表7）。新規に雇用契約を結んだ労働者の34.7%は25歳以下であったことから、若年失業者に効果のある制度と思われる（図表8）。

将来契約（CAV）は、2005年末に新規契約数が四半期平均1万8,000件であったが、2006年第3四半期には四半期平均3万500人まで増加し、著しい成長を見せた。2006年の1年間で9万3,741人が新たに将来契約（CAV）で雇用された。同契約を利用した雇用主の31.2%は公共教育機関が占め（2005年は14.7%）、就職者の学歴を向上につながった。

予算削減のため、雇用主導契約（CIE）の件数は鈍化しているが、2006年中には50歳以上の高齢者および長期失業者にターゲットを絞っている。

図表7 補助雇用制度の特徴

		2005年	2006年
雇用主導契約(CIE)	有期雇用契約(CDD)(%)	19.2	14.4
	無期限雇用契約(CDI)、新雇用契約(CNE)(%)	80.8	85.6
	平均雇用契約期間(月)	18.0	11.9
	週労働時間(時間)	32.9	32.9
	政府による助成金(%)	33.2	31.5
	新規雇用契約数(件数)	87,558	78,714
	年末時の累計(人数)	72,514	85,659
社会活動参入最低就労所得契約(CI-RMA)	有期雇用契約(CDD)(%)	100.0	65.3
	無期限雇用契約(CDI)、新雇用契約(CNE)(%)	0.0	34.7
	平均雇用契約期間(月)	7.5	10.7
	週労働時間(時間)	17.5	18.7
	政府による助成金(%)	78.2	74.2
	新規雇用契約数(件数)	6,604	23,678
	年末時の累計(人数)	5,409	17,959
雇用支援契約(CAE)	有期雇用契約(CDD)(%)	100.0	100.0
	無期限雇用契約(CDI)(%)	0.0	0.0
	平均雇用契約期間(月)	9.6	9.5
	週労働時間(時間)	23.7	24.8
	政府による助成金(%)	82.9	78.7
	新規雇用契約数(件数)	134,851	162,268
	年末時の累計(人数)	121,016	177,564
将来契約(CAV)	有期雇用契約(CDD)(%)	100.0	100.0
	無期限雇用契約(CDI)(%)	0.0	0.0
	平均雇用契約期間(月)	15.0	11.8
	週労働時間(時間)	26.0	25.8
	政府による助成金(%)	90.0	89.9
	新規雇用契約数(件数)	18,029	93,741
	年末時の累計(人数)	17,154	87,559

²⁰“Les contrats d’aide à l’emploi du plan de cohésion sociale en 2006”, DARES, October 2007

図表8 補助雇用制度を利用した就職者プロフィール（単位：%）

	CAE		CAV		非商業*		CIE		CI-RMA		商業	
	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年
性別												
男性	33.1	35.3	48.4	40.6	34.9	37.2	54.0	55.6	47.7	55.0	N/A	57.0
女性	66.9	64.8	51.6	59.4	65.1	62.8	46.0	44.4	52.3	45.0	N/A	43.0
年齢												
25歳以下	34.7	34.7	5.7	7.4	31.2	25.8	20.9	16.0	5.4	3.5	N/A	N/A
26歳以上～49歳以下	49.9	50.9	78.7	79.9	53.3	60.1	61.6	61.1	80.1	77.7	N/A	N/A
50歳以上	15.5	14.4	15.6	12.7	15.5	14.0	17.5	22.9	14.5	18.7	N/A	N/A
学歴												
無資格(レベル V bis、VI)	24.9	27.2	36.1	27.5	26.2	25.9	15.7	15.8	19.1	17.3	N/A	17.7
CAP～BEPレベル	40.2	39.4	42.3	40.7	40.4	40.7	44.8	44.8	4.9	49.5	N/A	45.1
バカロレアレベル	20.4	19.3	13.0	18.2	19.5	19.3	19.8	19.5	17.4	18.0	N/A	18.8
バカロレア以上	14.6	14.2	8.6	13.5	13.9	14.2	19.7	19.9	14.8	15.2	N/A	18.4
ANPE登録期間												
未登録	14.1	14.5	14.7	11.0	14.2	13.2	11.7	8.2	4.0	4.5	N/A	10.7
6カ月未満	18.1	16.6	10.9	11.7	17.2	14.9	14.1	14.5	5.4	6.0	N/A	13.8
6カ月以上～11カ月以下	10.1	9.6	11.7	11.9	10.3	11.0	10.6	10.6	7.7	7.4	N/A	11.7
12カ月以上～23カ月以下	26.2	26.3	23.7	22.0	25.9	25.5	30.2	29.2	20.8	18.9	N/A	30.0
24カ月以上	31.5	33.1	39.0	43.4	32.4	35.5	33.5	37.5	62.1	63.2	N/A	33.9
最低所得手当	21.2	16.3	100.0	100.0	30.4	44.0	17.8	15.1	100.0	100.0	23.6	34.7
最低社会復帰扶助(RMI)	15.5	11.6	77.0	65.9	22.8	30.1	10.7	8.7	0.0	0.0	15.5	21.9
特別連帯手当	5.0	4.1	19.4	26.4	6.7	11.8	6.8	6.2	86.4	87.6	7.7	11.8
ひとり親支援	0.7	0.5	3.0	5.0	1.0	2.1	0.3	0.2	13.3	7.3	0.4	0.7
成人障害者支援	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0.4	5.2	N/A	N/A
就職支援	57.7	58.8	83.4	77.7	60.7	65.6	20.0	19.0	49.4	35.9	20.5	20.6
社内(チュータ制度)	44.4	45.6	52.6	54.4	45.3	48.8	18.5	17.5	41.4	30.8	18.9	18.8
社外(専門機関に委任)	6.6	6.8	9.8	8.2	6.9	7.3	0.9	0.9	3.9	2.6	0.9	1.0
社内および社外	6.7	6.4	21.0	15.2	8.4	9.5	0.6	0.6	4.1	2.4	0.7	0.8
社会支援	4.7	3.7	16.3	16.6	6.0	6.8	0.3	0.4	0.9	1.2	0.4	0.4
訓練計画	54.0	58.5	84.8	86.9	54.6	65.4	36.8	36.4	47.5	47.8	37.0	36.7
職務適応訓練	39.6	46.9	63.5	69.8	42.5	52.5	31.1	31.4	40.6	42.2	31.3	31.7
補習授業	5.8	4.3	8.0	7.1	6.0	5.0	1.5	1.6	2.4	2.6	1.5	1.6
資格受験	8.6	7.3	13.3	9.9	9.1	7.9	4.2	3.4	4.5	3.0	4.2	3.4

注：N/A＝該当データなし

* 非商業機関：行政、非営利団体、国民教育、国防、非営利活動団体など。提供する商品の支払いは納めている税金や寄付で行われている。対する「商業機関」は代金が明確に発生する機関を指す

1.5. 公共職業安定所²¹

1.5.1. 役割

2005年1月、社会統合法の施行により民間による職業紹介が解禁となり、職業紹介の国家独占が廃止された。

民間企業という競争が現れたことでANPE内では意識改革が起こった。競争原理を取り入れ、公務員意識をなくした。求人企業を“お客様”と呼び、使用者確保のために自ら顧客のもとへ出向くなど、カスタマイズしたワンランク上のサービスを提供している。同時に、職業訓練や面談など業務の一部を民間に外部委託することで、職業紹介サービスに注力し充実を図っている。

主なANPEの役割は：

- 求人件数の増加促進
- 求職・求人の登録
- 求職者への情報提供（例：求人、訓練）
- 職業訓練など各種研修の案内、推薦
- 労働市場の統計

1.5.2. パーソナライズド就職支援²²

▼ ANPE アドバイザーと行う面談風景



ANPEは失業手当の受給者に対して就職支援を提供し、より迅速に再就職させることを目指している。そのためUNEDICとANPEは2者協定を結び、より個人化された就職支援（Accompagnement Personnalisé des Demandeurs d'Emploi : APDE）を失業者に提供している。就職支援は5コース（図表9）あるが、そのほかにも、サービスのカスタマイズ化を図るための2つの措置がある。

²¹Rapport Annuel, ANPE, 2006

²²Point'statis、第30号、2007年10月

図表9 職業支援コース

迅速就職コース (parcours de recherche ACcElérée:ACE)	即戦力と判断された求職者向けのコース 期間は最長4カ月間。ANPE あるいは Assédic 職員と定期的で頻繁な面談が設定され、就職先を探す
積極的就職コース (parcours de recherche ACTive:ACT)	長期間失業の可能性がある求職者向けコース 4カ月間経過した時点で、一人で求職活動が行えるよう、定期的な指導を行う
助勢就職コース (parcours de recherche ACcOmpagnée:ACO)	長期失業者になりうる危険度の高い求職者向けのコース リスクを考慮し、ANPE あるいは委託先の民間機関の職員が密接に就職支援を施す
起業家コース (parcours créateur d' ENTreprise:ENT)	起業あるいは事業継承希望者向けのコース
動員就職コース (parcours de Mobilisation Vers l' Emploi:MVE)	就職支援だけでなく、社会的支援も必要とする求職者向けのコース

シミュレーションによる採用メソッド(MRS)

従来のように資格で判断せず、募集中のポジションに対する求職者の適性を検査によって決める(例:問題発生時に臨機応変な対応ができるか、与えられた職務を規定どおりこなせるかなど)。人材確保が困難な職業に、カスタマイズされたソリューションの提供が可能となる。

パーソナライズド月例面談(SMP)

月に1回、特定のカウンセラーとカスタマイズされた面談を設け、就職活動から実際に就職できるまで、求職者にサポートを保障する。2006年1月1日の開始当時は4カ月以上の登録者を対象とし、2006年12月末時点でSMPを受けた求職者は160万名、ANPE全登録者の72.5%を占めた。2007年2月15日以降、登録者の100%が受けている。

1.5.3. 予算

2006年の予算(図表10)は総額では前年比6.8%減少したが、パーソナライズド月例面談(SMP)などの予算額は前年よりも1億3,000万ユーロ増額した。ANPEは職員3,290人を無期限雇用契約(CDI)で新たに採用し、職員数は前年比13%増となった。2006年現在、2万7,631人がフルタイムおよびパートタイムで就業している。

図表 10 ANPE、2006 年予算

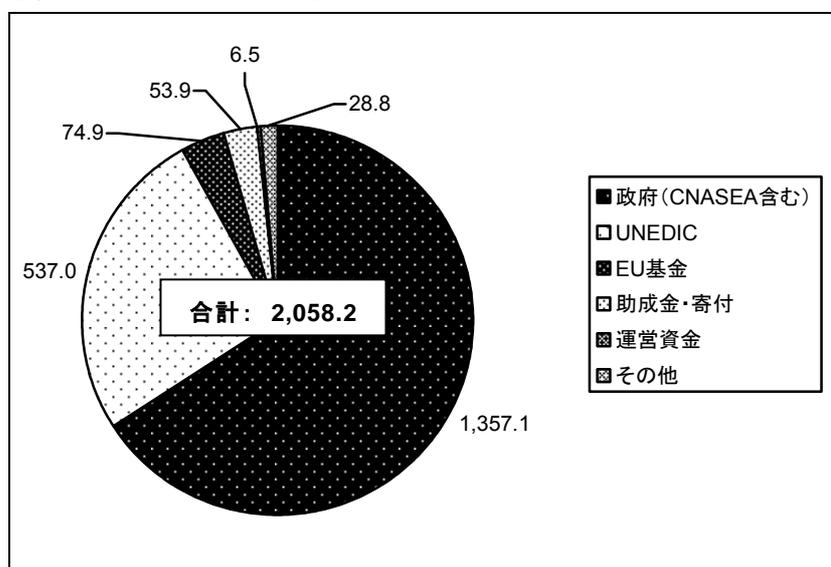
(単位:100 万ユーロ)

項目	2005 年	2006 年	増減
人件費、手当、給付	975.3	1,106.2	13.4%
活動資金	380.2	407.5	7.2%
什器備品	44.5	41.2	▲7.4%
サービスの外注	528.7	503.3	▲4.8%
小計(政策外)	1,928.7	2,058.2	6.7%
職業安定政策	563.4	311.4	▲44.7%
合計	2,543.1	2,369.6	▲6.8%

注: 前年度以前の繰越金を除く

図表 11 2006 年 ANPE の歳入

(単位:100 万ユーロ)



注: 全国雇用基金 (FNE) および海外県雇用基金 (FEDOM) 除く

1.5.4. ANPE の利用者 (2006 年 12 月末)

ANPE 登録者数: 209 万 2,000 人

男女別失業率: 男性 8.0% (2006 年 12 月末)

女性 9.3% (2006 年 12 月末)

長期失業者数: 62 万 6,900 人 (前年比 9 万 3,200 人減、12.9%減)

登録期間 1 ~ 2 年未満、前年比 16.9%減

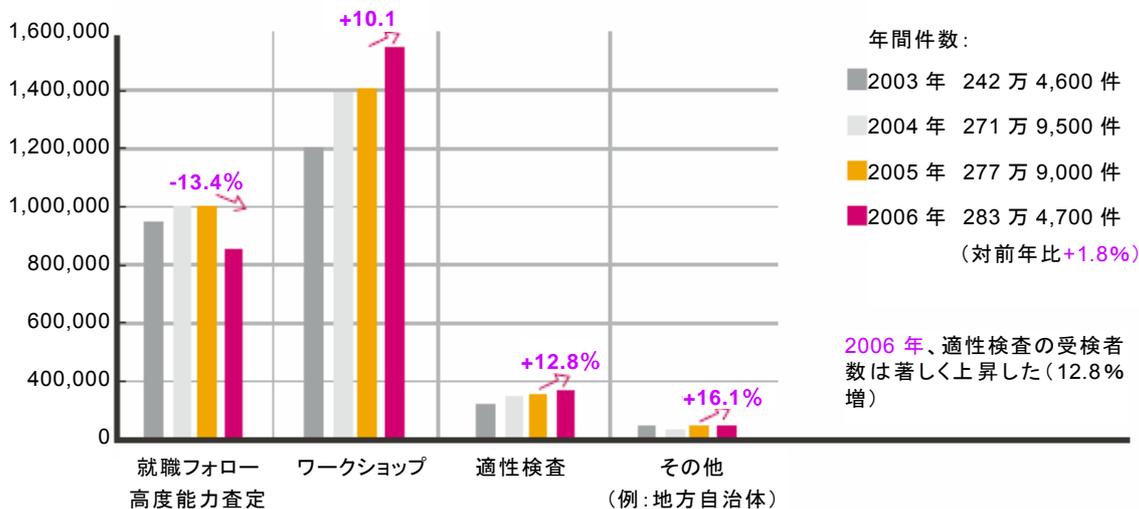
登録期間 2 ~ 3 年未満、前年比 10.6%減

登録期間 3 年以上、前年比 2.8%減

1.5.5. サービス内容

図表 12 ANPE が提供するサービス

(単位: 件)



1) ワークショップ

①就職活動を成功させる

- 採用試験を理解する
- 就職先にとけ込む
- 面接の準備

②就職先へのアプローチの仕方

- 自発的応募
- 縁故を使った就職
- イメージ戦略
- 就職先を絞る

③求人情報を集め、応募する

- 電話を活用する
- 特定の求職者向けの求人を探し、応募する
- 求人を探し、応募する
- クラシファイド(紙媒体の求人広告)に応募する
- クラシファイド(紙媒体の求人広告)を理解し、選別する

⑤就職計画を立てる

- キャリア計画を確認、実行準備
- 職業訓練・教育を選択する
 - ✓ 必要な訓練を確定する
 - ✓ 訓練を提供する機関を特定する
 - ✓ 必要な情報を得る
 - ✓ 訓練のステップを識別する
 - ✓ 訓練資金を見つける
 - ✓ 訓練の価値を高める
- 特定の産業あるいは職業について詳しい情報を探す
- 起業計画を立てる
- キャリア計画における自分の長所を知る
- 自分で会社を設立する可能性を考える

④就職活動を企画する

- インターネットを活用する
- 海外で働く
- 海外で行う就職活動
- 履歴書の作成方法を知る
- 就職活動を計画する
- 特定の相手に向けた履歴書を書く
- 知識を効果的に書き出す
- 就職活動に有利・不利になる点を知る

2) 適性検査

- インターネットの使い方
- 職業能力査定
- 起業者向け事前適性検査

3) 支援サービス

- マーケティング
- 求職者クラブ
- 積極的な求職者サークル
- 高度能力査定
- 就職支援サービス
- 計画作戦
- 就職作戦
- カードル²³支援 (ATIC)

1.5.6. anpe.fr

anpe.fr はフランス最大のジョブサイトであり、2006 年末現在のアクセス数は、年間 1 億 4,100 万件（前年比 32.5%増）、毎月 1,200 万件以上である。欧州の公共職業紹介サイトの中でもトップクラスで、情報量が多く、職探しの王道であると言われている（図表 13）。

図表 13 欧州ジョブサイト・ランキング

(単位:千人、%)

	運営	2007 年第 1 四半期 月平均ユニーク・ビジター数	割合
インターネット人口*	-	217,532	-
就職サイト、キャリアサイト	-	53,322	100%
Monster	民間	8,428	16%
ANPE	公共	2,892	5%
Bundesagentur für Arbeit	公共	2,890	5%
JOBCENTREPLUS.GOV.UK	公共	2,753	5%
Totaljobs.com	民間	2,240	4%

* (PDA やネットカフェなどの場所は除く) 自宅あるいは仕事場よりアクセスしている 15 歳以上の欧州在住者
出所: comScore World Metrix

²³管理職、技術者

anpe.fr は 24 時間サービスを提供することを目的とし、サイトは事業所サービスの延長線上にあるとしている。ANPE によると、求職者の 65%は同サイトを閲覧し（2004 年は 45%、2005 年は 56%）、毎日 16～31 万件の求人広告を提供するコンテンツは最もアクセスが多い。月平均のビジター数は 117 万件である（図表 14）。定期的に求人情報を発信するメールマガジンの登録者数は 106 万 4,000 人（前年比 20%増）、89 万件の履歴書が登録され（前年比 117%増）、110 万人がサイトを利用して応募した。求人企業は、履歴書のデータベースを閲覧した際に興味を持った求職者がいればサイトを通して直接連絡がとれる仕組みになっている。また、ANPE とパートナーシップを結んだ大手企業は、直接 anpe.fr に自社の求人情報を反映することも可能である。

図表 14 anpe.fr の利用者数

	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年
月平均ビジター数	5,100,000	6,800,000	8,900,000	11,700,000
求人情報登録者数	275,000	419,000	887,000	1,064,000
登録履歴書数	334,000	348,000	410,000	890,000
求人企業による求人情報登録数	89,000	187,000	330,000	587,000

anpe.fr の強みは情報量（求人広告の数、オンライン ROME、就職支援プログラム、労働法や契約の説明）と知名度である。ほかにも、オンラインで失業手当の申請および申請内容の更新や、実際に働く人を動画で紹介する WebTV ANPE などコンテンツは豊富である。2007 年にはサーチ・エンジンが改善され、職歴や経験をキーワードで検索できるようになった。

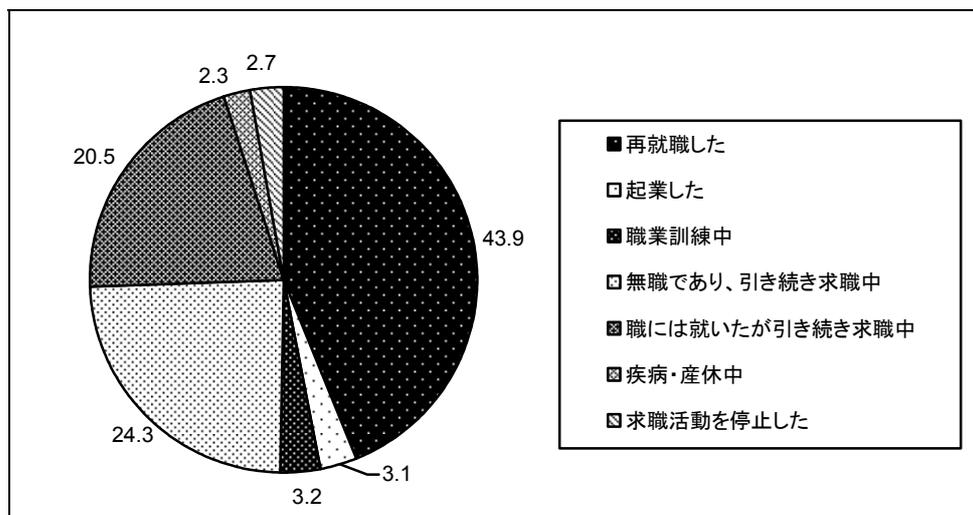
1.5.7. 公共職業安定所の効果²⁴

2007 年 7 月時点で、06 年 12 月末に失業保険申請し半年が経過した申請者の 43.9%が再就職し、3.1%は起業している。44.8%は就職活動中だが、その約半数は一旦職に就いていた時期があった。すなわち、起業を含め、一時的にでも再就職した申請者は全体の約 67.5%を占めた（図表 15）。同結果と 2004 年 12 月末の結果の 49.3%とを比較すると、8.6 ポイント増加している。

²⁴Point'statis、第 30 号、2007 年 10 月

図表 15 2007年7月の失業保険受給者の状況

(単位: %)



2005年上半期の求人数は3万7,000件であったが、2007年上半期には14万6,100件と増加した。申請者のプロフィール像は2004年と同様で、平均年齢35歳の男性(57%)、受給者枠からの退出者も同様で男性は52.0%であった。ただし、再就職した者の職業経験が複の者が51.0%であることから、複数の職歴を経験していることは若干有効であると見られる。また、直前の契約形態は無期限雇用契約(38.6%)よりも派遣契約(59.6%)であったほうが再就職しやすいという結果であった。(図表16)。

図表 16 契約形態別の活動状況

(単位: %)

状況	契約形態			全体
	無期限雇用契約(CDI)	有期雇用契約(CDD)	派遣労働契約	
再就職	33.2	47.9	58.2	43.9
起業	5.4	1.8	1.4	3.1
平均	38.6	49.7	59.6	47.0
求職	51.2	42.5	35.8	44.8

求人数の増加の背景には、2006年度中に就職コースが充実化したことが挙げられる。2006年12月末に失業保険を申請した者の84%は迅速就職コース(ACE)、積極的就職コース(ACT)、助勢就職コース(ACO)のいずれかを推薦された。最も多かったのは積極的就職コース(ACT)で64%を占めた。なお、申請者の13%は就職支援コースを受けずに再就職している。

再就職の確率が高いのは迅速就職コース(ACE)で68.3%、積極的就職コース(ACT)は48.1%、助勢就職コース(ACO)は26.1%であった。起業家コース(ETN)を推薦される申請者はわずか2.6%であったが、受講者の再就職率は58.7%と迅速就職コース(ACE)に次いで高い。職業訓練を薦められなかった申請者のうち51.6%は再就職に成功している。

迅速就職コース(ACE)を推薦された者の主な属性は30歳未満の若年(55.7%)男性

(70.2%)である。高齢者や女性および最終契約が無期限雇用契約など再就職に不利益な要素を持っている申請者は助勢就職コース (ACO) を推薦されている。

Assédic は失業保険の受給手続きの際に、長期失業者になりうる危険度を判断する。失業者の性格、希望する職種、地域の労働市場から推測し危険度 1 (低) から 3 (高) までの判定をしている。この判定結果は再就職する確率と比例している (図表 17)。

図表 17 長期失業者になりうる危険度別、再就職率 (単位: %)

	男性	女性	全体
危険度 1 (低)	65.9	61.7	64.3
危険度 2 (中)	53.1	41.9	48.4
危険度 3 (高)	31.0	21.3	26.4
危険度の未判定*	54.3	40.9	48.3
全体	52.0	40.4	47.0

* 6カ月以内に再就職した者

1.6. 若年者向け施策

1.6.1. “Pass emploi” (就職までの道のり)

Pass emploi の目的は情報の提供であり、社会に出る際に役に立つ支援機関、交互訓練制度、起業あるいは事業継承のノウハウ、社会人としての心得や就職先の見つけ方など、就職までの道のりをサポートする。

なかでも交互訓練制度は、就職支援として効果は高い。見習い訓練契約²⁵を終了した若年者は職業系学位を取得したうえに、5人中4人が正規社員として就職している。政府は2009年までに50万人の利用を目標にしている。また、職業資格が得られる熟練契約²⁶も、2007年度より20万件的契約数を目標に掲げている。

そのほか、社会活動参入契約 (CIVIS)、資格をもたない若年者向け公務員就職支援制度 (PACTE) や若年者雇用企業支援契約 (CJE) など、訓練を受けながら就職を促す雇用契約が多く導入されている。

1.6.2. 初期雇用契約 (CPE) の経緯

1) 若年層の高失業対策

近年 EU 加盟国では、米国型の緩やかな解雇条件の「自由な雇用契約」が主流となりつつある。しかしフランスでは無期限雇用契約を原則とし、手厚い労働者保護規定により正規社員の解雇を厳しく制限していた。そのため、新卒者も既卒者も退職や転職による空きポストが発生するまで、労働市場への参入ができなかった。加えて、戦後ベビーブ

²⁵Contrat d'apprentissage

²⁶Contrat de professionalisation

ーマーによる労働市場の占拠、女性の社会進出、景気の低迷、企業側に課せられる高い社会保障費²⁷など様々な要素が重なり、高失業率を生み出している。

また、新卒者向けの社内研修制度が社会的に浸透せず、求職者は常に即戦力となる技術を求められ、職歴のない新卒者や若年者は労働市場から締め出されている。就職する前から若年者の労働意欲は減退し、自分が納得できる仕事が見つかるまで積極的な就職活動はしない傾向が強まっている。特に保護者が失業保険や社会・住宅手当などを支給している場合、無理に働かなくとも生活することができるため、移民家族出身者や貧困家庭出身者に、就学も就職もしていないニートの割合が高く見られる。

さらに、資格や学歴により給与および職種が制限されるフランスの風習にも問題があると見られる。官僚養成機関の国立行政学院（ENA）、理数系の理工科学校（ポリテクニーク）、文科系の高等師範学校などのエリート校を除き、大学、高校、専門学校の卒業生が即時に就職できる可能性は低く、卒業から2年以内の若年者の失業率は23%と高い²⁸。学生の多くはインターンシップ制度を利用し、正規雇用の機会を狙っている。就職は容易ではなく、就職活動を続けながら失業手当を受給している。

2) CPE の雇用形態

2006年に若年層の労働市場に「仮契約」や「安易な解雇」などの要素を取り入れ、雇用の活性と柔軟化を目的に導入されたのが初期雇用契約（Contrat Première Embauche：以下、CPE）である。

同年4月2日、機会均等法²⁹の一環としてCPEを公布した。従業員数20人以上の求人企業および25歳以下の求職者を対象とし、最初の2年間は試用期間と定める。CPEの形態の基本は無期限雇用契約（CDI）だが、失業保険の加入は（通常の6カ月以降から）4カ月以降に、さらに個別訓練受講権（DIF）の取得は（12カ月から）1カ月以降に短縮されている。試用期間終了後は、自動的に無期限雇用契約（CDI）に切り替わる。なお、有期雇用契約（CDD）に適用されない職³⁰に限られる。

試用期間中に解雇を要望する雇用主は、受取通知付き書留で労働者にその旨を知らせる義務があるが、解雇に正当な理由がなくてもいい。解雇に対し異議がある労働者は、解雇通知より1年以内に労働審判所に申し立てができる（解雇通知に特に期間が明記されていない場合は、正規雇用契約と同様の5年間）。

また、雇用主はAssédicに解雇の届けを出す義務がある。雇用主は失業手当として、³¹労働者に7カ月間、給与総額の8%、Assédicに2%、計10%を支払う義務がある。

²⁷年金、健康・失業保険

²⁸2004年にOCDEが行った調査による15～24歳の失業率：

英国	10.9%（国全体は4.6%）
ドイツ	11.7%（国全体は9.5%）
スウェーデン	17.0%（国全体は6.4%）
米国	11.8%（国全体は5.5%）

²⁹La loi pour l'égalité des chances

³⁰有期雇用契約（CDD）で採用できるのは従業員の入院や産休による代替要員、季節労働者など

³¹無期限雇用契約の場合は12カ月間

雇用主が負担するこの10%は有期雇用契約（CDD）の不安定手当と同額だが、10%の全額が労働

なお、CPE を破棄した労働者と雇用主は、解雇以後 3 カ月間、同職種・同賃金で CPE を結ぶことが禁止されている。

3) 不安定要素の増加

CPE は解雇理由を不透明かつ安易にするといわれ、導入決定当時から「仮契約の恒久化」「雇用の不安定化」などと学生や労働組合から不評が相次いだ。2001 年初旬から 2003 年末まで、人的理由による解雇は 40% の増加、30 歳未満の若年層に限ると 80% が同様に解雇されている。

激しい抗議を受けた政府は、試用期間を 2 年から 1 年に短縮し、解雇理由の提示を義務付ける内容修正を提案した。しかし、これに異議を唱え、CPE の全撤回のみ要求する声も多く、交通機関のストライキや街頭での騒動は拡大し、野党もデモに参加した。

これに対し政府は「若者側にも企業側にも、CPE の導入に必要な条件が整っていない」と述べ、試用期間および解雇理由の有無を記した CPE 第 8 条を 2006 年 4 月 10 日に変更した。対象者は失業率が高い就職困難な若年層で、特に、

- 未経験者・低資格保持者（失業率 40%）
 - 脆弱都市地域（ZUS）在住者（失業率 23%）
 - 人材確保が困難な産業（サービス業、建築業、飲食業）の労働者
- に向けた職業訓練やカスタマイズされた面談、助成金制度を充実させ、既存の就職支援対策を強化することで非労働力人口の削減を目指す」と記し、CPE を事実上撤回した。

実施にあたり、2006 年後半に 1 億 5,000 万ユーロ、2007 年に 3 億ユーロ、合計 4 億 5,000 万ユーロの追加予算を投入した。金銭負担をせずに雇用の柔軟性を高めることが目的の CPE だったが、正反対の結果が出てしまった。また、これを機に新雇用契約（以下、CNE）が労働組合に疑問視されるようになった。

4) CPE および CNE の特徴

フランスには労働法上、解雇理由を労働者に問われた雇用主はそれに答える義務がある。無期限雇用契約（CDI）の場合は解雇と同時にその理由を明確にしなければならないが、CPE および CNE の場合は敢えて明示する必要がない。

また、CPE および CNE が不当に打ち切られたと判断した労働者は、自らその不当性を立証しなければならないが、無期限雇用契約（CDI）の場合は、雇用主が解雇の正当性を立証しなければならない点異なる。

25 歳以下と定める初期雇用契約（CPE）は年齢差別であるという異議もあったが、「5 年の経験がある 35 歳の労働者と未経験の新卒を“区別”するのは“差別”ではない。また、CPE は“すべての 25 歳以下に適用”され、“25 歳以下の雇用促進を目的としている”ことから、“差別”ではなく“特別扱い”である」と政府は主張している。

憲法評議会は「試用期間中のあらゆる解雇は裁判所に訴えることができる」と述べ、

者の手元に届く点が CPE と異なる点である

反対派が指摘する差別や労働条約による保護規定の違反はないと見解を示し、合憲と判断した。

なお、CPE を含む機会均等法には、求職時の履歴書から氏名や年齢の記述をなくす匿名化³²や、義務教育修了前の 14 歳からの職業訓練の開始 (apprenti junior)、15 歳以上の週末・夜間の労働許可などが盛り込まれている。

5) CNE、2005 年 8 月の開始から 1 年経過後

フランス調査研究統計局 (DARES) と社会保障機関中央資金管理事務所 (ACOSS) が共同で実施し、従業員数 20 人以下の企業を対象にしたアンケート調査³³によると、2005 年 10 月に CNE で採用された労働者は、6 カ月経過した時点で 10 人中 7 人が継続勤務し、12 カ月経過した時点で 5 人となる。1 年経過後、4 人中 1 人は自己都合により辞職し、1 人は雇用主の都合あるいは円満に退職している。

2006 年 6 月に CNE で採用された労働者は、6 カ月経過後、10 人中 6 人が継続して勤務している。これに対し、同時期に契約期間が 1 カ月以上の有期雇用契約 (CDD) で採用された労働者の定着率は 4 割と低く、同じく契約期間が 1 カ月以上の派遣労働者の場合は 3 分の 1 となる。なお、無期限雇用契約 (CDI) を結んだ労働者の 10 人中 8 人は継続して職に就いていた。

2005 年 10 月および 2006 年 5 月に CNE で採用した雇用主の多くは 20 人未満の中小企業であり、運営が軌道に乗るまで、あるいは労働者の評価期間として同制度を取り入れた。2006 年 5 月に CNE で採用した雇用主の 8% は CNE の制度が存在していなければ採用はしていなかったと答え、20% は CNE があつたため採用時期を早めたと言う。CNE が中小企業の採用促進となったか断定できないが、労働市場への影響は皆無ではない。

CNE は、国務院で可決された合法的な雇用契約である。しかし 2007 年 11 月、ILO が近日中に CNE の廃止令を出すことが分かった³⁴。左派的労働組合“労働者の力 (FO)”の依頼により結成された ILO 特別委員会は「(試用期間の) 2 年間という長さは論理的であると言いたい」と下した。「理由なき」解雇は不可能とも同委員会は述べている。

雇用主側が求めているのは、試用期間の延長と示談による契約の解消が含まれる「雇用契約の柔軟性」である。特に採用者が管理職の場合、6 カ月ないし 1 年間の試用期間が必要というのが雇用主の見解である。対して、解雇問題が過去に幾度も労働審判所で取り上げられ、最高裁判所が 6 カ月以上の試用期間は過度とみなしたことを踏まえ、ILO 委員会は「従来のフランスにおいて、試用期間が 6 カ月を超えることは論理的ではない」とした。労働市場の改良を約束する協定を締結する代わりに CNE を通す。経営者らが立てたこの戦略は、失敗に終わる可能性がある。

³² 移民家庭出身者に対する就職差別をなくすのが目的。従業員 20 人以上の企業を対象に求職者の履歴書から年齢、性別、氏名、住所、写真の削除を規定。罰則など運用規則は今後決定される

³³ "Le contrat nouvelles embauches un an après", DARES, March 2007

³⁴ Le Figaro, 14 November 2007

参考資料 雇用主の雇用契約の選択理由

(単位:%)

	採用時期	
	2005年10月	2006年5月
新雇用契約(CNE)		
時間を使って労働者の能力を見極めるため	78	80
安易な解雇制度	75	77
企業活動の低迷を考慮して	75	72
派遣労働者よりローコスト	48	51
無期限雇用契約の解雇時よりローコスト	46	48
会計士のアドバイスにより	41	44
安易な採用制度	49	43
有期雇用契約の解雇時よりローコスト	39	42
無期限雇用契約(CDI)		
新雇用契約(CNE)の存在を知らなかった	34	20
新雇用契約(CNE)の存在を知っている者のうち:		
無期限雇用契約(CDI)で採用する社風があるため	70	68
運営が好調であるため	76	65
労働者のモチベーションを向上するため	59	64
優秀な労働者を採用するため	45	49
新雇用契約(CNE)破棄のコストを抑えるため	21	28
新雇用契約(CNE)破棄の際に起こりうるトラブルを避けるため	23	31
新雇用契約(CNE)を躊躇する労働者のため	24	30
長期有期雇用契約(CDD)(補助雇用、代替要員除く)		
新雇用契約(CNE)の存在を知らなかった	42	20
新雇用契約(CNE)の存在を知っている者のうち:		
期間を限定して採用したかったため	82	60
有期雇用契約(CDD)で採用する社風があるため	54	44
新雇用契約(CNE)破棄の際に起こりうるトラブルを避けるため	19	25
新雇用契約(CNE)破棄のコストを抑えるため	20	15
新雇用契約(CNE)を躊躇する労働者のため	13	11
1カ月以上の派遣契約 契約開始・更新が2006年5月		
新雇用契約(CNE)の存在を知らなかった		19
新雇用契約(CNE)の存在を知っている者のうち:		
迅速な労働者の確保		78
採用に必要な手続きの簡潔さ		76
派遣社員以外にポジションは務まらないため		74
派遣労働契約で採用する社風があるため		74
期間を限定して採用したかったため		73
派遣労働会社に採用を委託したかったため		60
新雇用契約(CNE)破棄の際に起こりうるトラブルを避けるため		39
労働者のモチベーションを向上するため		34
新雇用契約(CNE)破棄のコストを抑えるため		24

注:対象は1カ月以下の有期雇用契約を利用しなかった従業員数19名以下の企業
出所: "Utilisation du contrat nouvelles embauches", Acoess-Dares, March 2007

1.7. 女性向け施策

従業員 300 人以下の企業が、男女平等における状況調査の実施および施策の導入を望む場合に、一部援助が受けられる。また、労働・社会関係・連帯省の管轄下にある機関「女性の権利および平等性機関（SDFE）³⁵」によって、地域別・県別の独自のネットワーク網を利用した女性施策は全国に拡大している。

1.7.1. 雇用平等計画（Plan pour l'égalité professionnelle）

雇用平等計画は、女性従業員の就職、研修、シフト構成、労働条件の向上を目的に、企業の労使間で定められる対策。計画期間は 2～5 年。

企業内に設けられる対策委員会に対し、男女格差の状況報告書の提出が毎年義務付けられ、労使間の交渉材料とする。なお報告書は県労働雇用研修監督局（DDTEFP）にも提出される。

1.7.2. 男女共生契約（Contrat pour la mixité des emplois）

男女共生契約は、企業・政府・女性従業員 1 人の 3 者間で交わされ、女性比率の低い資格や職業における採用（※無期限雇用契約に限る）、転勤、昇格の促進を目的とする。現状を改善するため、研修の提供や設備の導入（肉体労働の減少、更衣室・シャワー室などの設置）が検討される。なお、実施にかかる費用の一部は政府から助成される。

対象企業： 従業員数 600 人以下

対象労働者： 個人契約であるため、求職中あるいは就労中の女性であれば、資格や年齢は問わない

複数の女性従業員の職業研修を実施する場合に限り、団体契約ができる

助成金：

- 研修における授業料の 5 割まで
- 研修期間中に支払われる報酬の 3 割まで
- 受け入れのために必要な設備費の 5 割まで

目的が異なる場合は上記の援助金の併用は可能

1.7.3. 雇用平等契約（Contrat pour l'égalité professionnelle）

企業あるいは産業規模で報酬の見直しや労働時間の短縮、職業訓練など、平等に向けた施策がとられる。但し、企業が下記のいずれかの状況を満たす場合に限る。

- 複数の従業員に同意が得られた場合
- 女性の地位が企業あるいは資格保持者の中で向上すると判断された場合
- 行為に模範的な要素がある場合

³⁵ www.femmes-emploi.fr

その他、雇用主に課せられた義務は次の3つ。

- 納税および社会的義務の履行
- 法律で定められている職業訓練費以上の金額を費やしている
- 同様の目的で公的機関に支援を求めている

地域労働雇用研修監督局（DRTEFP）（地域規模を上回る場合は、担当大臣）と交わされる同契約には以下の項目が明示される。

- 企業側より契約を実行する意思、ならびに実行までの工程の明示
- 助成金の額および支払方法
- 結果の評価方法および情報公開の方法

企業内に設置される担当委員会、また地域労働雇用研修監督局（DRTEFP）には定期的に状況が報告される。

- 助成金：
- 労働条件の変更により必要となった備品費の5割まで
 - 研修を受ける従業員の報酬の3割まで
 - その他の経費の5割まで
- 目的が異なる場合は上記の助成金の併用は可能

1.8. 高齢者向け施策：高齢労働者のため協議された 2006～2010 年国家行動計画

従来の政策の多くは若年者雇用の促進に重点が置かれ、老齢年金支給開始年齢を 65 歳から 60 歳に引き下げることで高齢労働者の退職を早め（1983 年）若い世代に雇用機会を与えた。そのため、55～64 歳の就業率は 37.9%と、他の EU 加盟国と比べると低い³⁶。

しかし失業率の著しい低下どころか、現状を維持すれば 2015 年頃の求人倍率は上昇し、欠員の 8 割は定年退職により生じるポストになる可能性が見えてきた。このような状況を回避するため、官民が協調し、2010 年の高齢者の就業率を 50%まで引き上げる必要性が出てきた。

その結果、2005 年 10 月 13 日に調印された労働合意をもとに、全職業一律で「高齢労働者の国家行動計画」が 2006 年 6 月 6 日に導入された。同計画は高齢者の労働市場への参入促進、就業の障害の排除、職歴の尊重、エンプロイアビリティの向上を目指し、次の 4 つの方針を軸にしている³⁷：

- 高齢者に対するメンタリティを変える（偏見をなくす）
- 高齢者の雇用を確保
- 高齢者の再就職の促進
- 引退へのスムーズな移行

³⁶Eurostat によると EU 加盟 25 カ国の平均就業率は 42.5%（2005 年）

³⁷www.emploiesseniors.gouv.fr

▼ 高齢者向け施策のキャンペーン用ポスター、「一緒に働けない理由はないはず」



1.8.1. 労使間で「セカンド・キャリア」を考慮する

50歳をキャリアの終着点としてではなく、折り返し地点、第2のキャリアの始まりとして考える。

1) 労働者のモチベーションを高める

45歳を迎えた労働者と今後のキャリアについて話し合うための面接を設ける。以降5年に1回、繰り返し行うことを雇用主に義務付ける。労働者のそれまでの職歴を振り返り³⁸、昇格の可能性を考慮し、必要であれば研修を取り入れ、労働条件を改善する。同時に、段階的引退制度（後述参照）などを含め、引退のタイミングを検討する機会とする。

2) 職歴を評価する

職業経験認定証（VAE）を用いて、就労3年以上の労働者の業務を、資格あるいは学位に相当するものとして評価する。年とともに得た職務経歴が特に重視される50歳以上の労働者にとってVAEは有効的であり、モチベーションの向上にもつながる。なお、45歳以上の労働者のVAEは優先的に扱われ、取得に必要な期間は短縮される。

3) 熟練（職業訓練）期間を設ける

スキルの向上あるいは引退後に開業するうえで必要な知識を得るため、熟練期間を設ける。45歳以上あるいは職務経歴が20年以上あれば、労働者は優先的に職業訓練が受けられ、最新技術などを習得できる。

³⁸45歳以上あるいは職務経歴20年以上の労働者は能力査定を優先的に受けられる

4) ノウハウを共有・交換する

職種特有のノウハウを熟練労働者から若手の非熟練労働者へ受け継ぐために、チューター（指導員）制度を導入する。一旦定年退職した雇用先から有期雇用契約（CDD）で業務を受ける場合、他社で働くより総所得税（年金および報酬）が低くなる。

5) 60歳を過ぎても就労を可能にする

①年金割増制度

定年退職後、引き続き就労を希望する60歳以上の労働者に対して年金を割り増しする。最初の1年は3%増、2～4年目は4%増、65歳以降は5%増と、在職延長期間によって変動する。

②段階的引退制度

60歳以上あるいは就労150四半期以上の労働者が対象。フルタイムからパートタイムへと、労働時間を徐々に減らす制度。年金を部分的に得ながら働き、他者にノウハウを伝授する。

③年金と報酬の併用

定年退職者は年金を部分的に得ながら、労働による報酬を受給することが可能。ただし再就職は引退後6カ月以降、総所得額は退職時の給与あるいはSMICの1.6倍の上限がある。

1.8.2. 50歳以上の労働者の採用促進

特殊雇用契約を有効利用することで、高齢者の採用を促進する。

1) シニア有期雇用契約（CDD-Sénior）

3カ月以上求職中で57歳以上の高齢者が対象。期間は18カ月以下、更新は1回のみ、合計で36カ月以下の有期雇用契約。

2) 雇用主導契約（CIE）

2006年度中に50歳以上の労働者を対象にした雇用主導契約を2万件提供した。能力不足を職業訓練や指導、資格の習得により補う。

3) 熟練契約 (Contrat de professionnalisation)

有給で働きながら、職種に沿った職業資格の取得が可能な契約。若年層だけではなく、45歳以上にも優先的に導入されている。

4) シミュレーションによる採用メソッド (MRS)

学歴や年齢を判断基準から除外し、適応性で応募者を判断し、試用的に雇用する制度。雇用主が求める特殊な職業適性のある50歳以上の求職者を探し出す。

5) 段階的雇用主支援制度

50歳以上の労働者を採用した雇用主に対し、Assédicより助成金が支払われる。

6) ドラランド課徴金の廃止

50歳以上の労働者を解雇した企業が、Assédicに支払っていた負担金を廃止。高齢者の解雇の廃止を目的にしていたが、雇用主が高齢者の採用そのものを躊躇する原因になると考えられ、2008年までに段階的に廃止される。

1.8.3. 労働条件の改善

1) 労働条件改善基金 (FACT)³⁹

労働条件の改善を目的にした支援を促進するため導入された基金。年齢による格差対策に注力している。労働・社会連帯・住宅省（現労働・社会関係・連帯省）の管轄下に置かれ、中小・零細企業および産業別に高齢者の労働条件の改善を優先的に扱う。

2) 全国労働条件改善所 (ANACT)⁴⁰と地方ネットワーク (ARACT)⁴¹の支援向上

労使機関、経営者、労働者とのネットワークを強化、年齢問題の敏感化、実験化、対策の現実を目的にし、効率的に管理する。

³⁹Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail の略

⁴⁰Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail の略

⁴¹Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail の略

10人中6人が65歳を過ぎても働きたい

2007年8月、調査会社CSAが行ったアンケート調査によると、フランス人の63%は定年退職する60歳以降も働き続けたいと望んでいる。経済的理由が最も多く、管理職・自営業の82%、現場労働者の56%、会社員の53%が同意している。

また、民間機関に勤める労働者の63%に働く意思があるのに対し、公共機関では53%であることが分かった。平均収入を下回る者や肉体労働者は、定年後の労働を拒むようであり、国民の38%は働くことを一切拒否している。

政治的指向も回答に影響している。UMP(右派・保守的、与党)支持者の82%、MoDem(中道派、野党)支持者の64%が働くことと答えているのに対し、社会党支持者は48%のみであった。

1.9. キャリア施策：職業・職種データベース (ROME)

ANPE が製作・管理する職業・職種データベース (ROME) の目的は求職者と求人企業のマッチングの効率化である。各職業には数字5桁のコード (参照番号) が割り振られ、1万件以上の職業名と446件の職業解説シート (図表18) が登録されている (2007年7月現在)。仕事内容から資格、必要な経験まで豊富な情報を含む一覧表は、オフラインおよびオンラインで、誰でも無料で閲覧できる。公共機関のみならず、人材紹介会社などの民間企業もコード番号を使用している。

図表 18 コンシェルジュの職業解析シート

職業名	チーフ・コンシェルジュ； ホテル・コンシェルジュ； セカンド・コンシェルジュ； 主任コンシェルジュ； ナイト・コンシェルジュ； シフト・コンシェルジュ； アシスタント・コンシェルジュ
定義	<ul style="list-style-type: none"> ロビーで受けられるサービスを監視、管理する 顧客の荷物の受け取り、発送をする 客室のキー、顧客宛のメッセージや郵便物の管理をする 稀に顧客に代わって電話の対応をする ホテル近辺および地域の文化、スポーツ、観光地に関する情報を顧客に提供する 予約の代行 ロビーに配置される従業員の研修、採用を担当することもある
資格・学位・経験	<ul style="list-style-type: none"> ロビー・スタッフとしての職務経歴が豊富である 企業研修により、不足する経験を補える場合がある (学歴・資格に関する情報は無い)
仕事の基礎	<ul style="list-style-type: none"> キー、メッセージ、郵送物、電話、手荷物を含むロビー・サービスのすべてを管理・監視する ロビー・スタッフの人材管理 施設の内外で受けられるサービスの案内 顧客の母国語で対応する(特に英語) コンピュータ、電話ツールの使用
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 劇場チケット、移手段(電車、車)、レストランなどの予約 カスタマイズ・サービス(人とアポイントメントの予約をとるなど) 顧客の支払金の管理(会計、請求、入金など) 顧客宛のメッセージの管理 人事面での責任範囲： ロビー担当の従業員の管理、採用、研修

1.10. 35 時間労働制

1.10.1. 概要

2000 年 1 月より法定労働時間を週 35 時間以内あるいは年間 1,600 時間以内に定めている。主な目的はワーク・ライフ・バランスの向上ではなく、雇用の創出である。35 時間労働制を導入したうえで、雇用を維持した企業、または新規採用した企業に対し、社会保険料の雇用主負担の軽減措置を設けている。特に非熟練労働者や低所得労働者に対する軽減率は高く、弱者の雇用を促進している。また導入初期には、35 時間労働制がすべての企業に導入しやすいよう、段階的な処置が施された。

しかし、時短への動きは左派国民運動連合のシラク大統領と右派社会党のジョスパン首相の異なる勢力の共存期⁴²に起きている。後の左派国民運動連合のラファラン首相は、規制緩和による経済活性化を掲げ、35 時間労働制の適用の緩和するなど、サルコジ現大統領は時長政策へと戻っている。

1.10.2. 法定労働時間の変更

1996 年 6 月 11 日、ロビアン法

労使間で検討の上、時短を導入した企業に対し、社会保険の雇用主負担を7年間軽減した。ただし、労働時間を 10%まで短縮し新規採用を行った企業、あるいは労働時間を 10%削減することで予定していた人員削減を中止した企業のみ適用となる。

1998 年 6 月 13 日、オブリ第1法

従業員数 21 名以上の企業は 2000 年 1 月 1 日まで、20 名以下の企業は 2002 年 1 月 1 日まで、それぞれに 35 時間労働制の実施を義務付けた。さらに、期限前に時短導入を誘引するため、低所得労働者の社会保険の雇用主負担分を軽減した(通称、ジュペ援助)。ただし、10%の時短に対し雇用を6%拡大、あるいは予定されていた雇用削減を6%減少した企業に限る。

2000 年 1 月 19 日、オブリ第2法

従業員 21 名以上の企業に対し、35 時間労働制を改めて義務付けるとともに、労働時間に年間 1,600 時間の上限を設け、制度を柔軟化した。また、ジュペ援助は、低所得労働者の社会保険雇用主負担分が永続的にそして逡減的に軽減される形に変更された。ほかにも下記のこと定められた。

- 超過勤務時間は年間 130 時間までとする。しかし、130 時間以上の労働は禁じられているわけではなく、枠を越える場合は労働基準監査署に申請のうえ、特例を認めてもらう必要があり、代休支給が義務付けられる
- 新たな法定労働時間に基づく超過勤務の割増措置(休日形式での取得を含む)
- 管理職に対する労働時間制(残業を見越した定額年俸制や最高 217 日の年間労働定日制)
- 変形労働時間制の再編成
- SMIC の賃金保障

⁴² コアビタシオン、1997～2002 年

2003年1月17日、フィヨン法とその後のデクレ

フィヨン法は、オブリ第2法の「労働協定で設定する法定労働時間は週35時間以内」を削除し、「年間労働時間の上限を1,600時間とする」を引き続き用いて、1年を通した閑散期と繁忙期の労働量の差に配慮を示した。

年間超過勤務時間の規定は同法によって従来の130時間から180時間まで、さらに2004年12月4日の修正案(35時間労働制緩和化法案“Contrat France 2005”)によって220時間まで延長された。また、その規定枠は労使交渉によって、業種・産業ごとにさらなる延長も可能となった^{*1}。

ほかに、20人以下の企業を対象に、超過勤務時間の割増賃金は37時間目から起算され、その割増率は25%ではなく10%増とし、実施期限は2003年から2005年まで延長された。その後公布されたデクレにより、2008年12月末までさらに延長となっている。それ以外の企業は、通常どおり35時間以上の超過勤務に25%増の手当を支払うことが規定されている。また2005年より、社会保険料の雇用主負担の軽減は、35時間労働制の導入の有無に関係なく、すべての企業における低所得労働者に適用となった。

なお、2007年1月にDARESが行った調査^{*2}によると、従業員数20名以上の企業の9割は1996年から2003年の間に時短を導入していた。1999年以前に導入した企業には、組合代表委員や従業員代表機関が確立されている大手企業という特徴が見られる。一方、時短制度の導入時期が遅い、あるいはできなかった企業の多くは零細企業だったが、時短を機に、それまで存在しなかった従業員代表機関を設置するようになり、労使間の交流向上の機会となった。

*1: 労働者ではなく雇用主の発意の場合は、労働基準監査署に申請の上、特例を認めてもらう必要がある

*2: "La réduction du temps de travail", DARES, January 2007

1.10.3. 35時間労働制緩和化法 “Contrat France 2005”

2005年3月22日、35時間労働制緩和化法 “Contrat France 2005” が可決され、労働時間に対するさらなる改善策が出された：

1) 労働時間貯蓄制度 (Compte épargne-temps)

- 超過勤務時間を貯める「口座」を設ける
- 貯蓄した労働時間は職業訓練や代休としても利用できる
- 企業年金や労働者向けの社内預金の原資への繰り入れも可能

以上により最大1,820時間の労働が可能となり、週40時間労働に相当する。雇用主に「労働時間の借入れ」をし、休暇を申請することが可能である。

2) 休暇の扱い

- 超過勤務時間数は代休 (Repos compensateur de remplacement) として清算することが可能。ただし半日～1日単位や夏季休暇前後は取得が不可能。権利発生後2カ月以内を取得しなければならない
- 繁忙期と閑散期の差が大きい企業や産業では、同制度は人件費の節約につながる
- 年末に、時短に伴う追加休暇 (Réduction du Temps de Travail : RTT) を現金化することができる

1.10.4. TEPA 法

「さらなる報酬のためにさらなる労働」をスローガンにしていたサルコジ大統領は 2007 年 8 月 21 日に「労働、雇用、購買力の改善法（通称、TEPA 法）」を可決させた。同法第 1 条“超過勤務分の社会保険および所得税の税制”は 9 月 24 日のデクレにより適用され、10 月 1 日以降の超過勤務分および借入金利子分の所得税は非課税とされ、社会保障⁴⁵および相続税は減額される⁴⁶。なお、クリスティーヌ・ラガルド経済・財政・雇用大臣によると、用意された予算は 60 億ユーロである。

社会保障機関中央資金管理事務所（ACOSS）が 12 月に行った調査によると⁴⁷、10 月の時点で TEPA 法の効果は既に出ている。保険料を毎月社会保険・家族手当負担金徴収組合（URSSAF）に納めている雇用主の 4 割は TEPA 法を利用した。10 月の 1 カ月間に限ると 2,000 万時間、2 億 5,000 ユーロ分の超過勤務が申告され、労働者は 5,500 万ユーロ、雇用主は 2,000 万ユーロをそれぞれ免除された。建築業、ホテル業、飲食業、運送業が TEPA 法を有効活用している。

1.11. 格差対策

政府と ANPE の協力のもと、格差に優先的に取り組む対応策が第 4 回委任業務契約（2005 年 6 月）で決定した。ANPE は、訪れる全ての求職者に就職を提供する公共機関の役割を強化した。

1.11.1. 地域雇用（Mission Emploi Quartiers）

2005 年 11 月に起きた暴動を機に同年末より開始された地域雇用施策では、脆弱都市地域（ZUS）750 カ所に在住する若年者向けに就職支援、職業訓練あるいは職業紹介を提供している。2006 年末現在、若年者 11 万 5,000 人が面談を受けた。うち 67%の状況が改善され、22%が就職した。

1.11.2. 全国の新卒者向け政策方針

脆弱都市地域（ZUS）の求職者情報を集め、企業に紹介する。30 歳以下、バカロレア + 3 レベル⁴⁸以下の若年者およびダイバーシティ憲章に同意した企業を主な対象にしている。この施策は新卒職業斡旋協会⁴⁹ならびに全国社会統合・平等な機会公社⁵⁰と共同で行われており、2006 年末現在の成果は次のとおりである：

- 履歴書： 1,350 通

⁴⁵労働者の負担金は所得額によって異なるが、最大 21.5%。雇用主は一律 0.50 ユーロ

⁴⁶DARES, 25 September 2007

⁴⁷www.premier-ministre.gouv.fr、首相府、2008 年 1 月 9 日

⁴⁸学士課程レベル

⁴⁹Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés : AFIJ

⁵⁰Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances : ACSE

- 面接を受けた若年者： 940 人、うち 3 分の 1 が 1 次面接を通過し、220 人が就職した
- 雇用企業： L'Oréal、Carrefour、フランス電力、郵便局など

1.11.3. 「私たちの地域には才人がいる (Nos quartiers ont des talents)」

フランス企業団体 (MEDEF) と連携し、全国の若年者向けに 1 次面接の機会を作る。2007 年にはフォーラムを 38 回開催し、求職者 2,000 人が参加した。

1.11.4. 「職業斡旋 (Objectif Placement)」

脆弱都市地域 (ZUS) に在住し、バカロレア以上の資格を保持する新卒者向けに職業を斡旋する。求職中の 6 カ月間と就職後 6 カ月間、カスタマイズされた支援が施される。3,000 人がこのサービスを受けた。

1.11.5. 職業適性の政策方針

シミュレーションによる採用メソッド (MRS) を促進し、人材確保が発展に追いつけない企業に求職者を紹介する。同時に学歴や職歴がなく、労働市場から遠ざかっている若年者の雇用機会の向上を目指す。2006 年末までに 100 の綱領が決定された。

- MRS : 9 万 1,783 回
- 2006 年中に就職した若年者 : 2 万 312 人 (+111%)
うち 45% は社会活動参入契約 (CIVIS) 中の若年者
- 制度を多く活用した産業 : ホテル・レストラン、建築、流通、運送、
ロジスティック
- 職種 : ルームサービス、ホール係、厨房、フロント、店員、
セルフサービス店員、レジ係、介護ヘルパー、運転手、
ロジスティック、土木・建築工事、石工職人、
ペンキ塗り、現場従業員、テレアポインター、清掃員、
警備員など
- 活用している企業例 : IKEA、Peugeot グループ、海軍、郵便局など

1.11.6. 職業平等ラベル

職業平等ラベルは審査登録機関 AFAQ⁵¹/AFNOR⁵²が発行する認定書である⁵³。企業内で行われている平等性促進活動、人的資源管理方法、ワーク・ライフ・バランス施策をまとめたレポートを審査登録機関に提出した後、政府、労働組合、企業経営者団体から 5 名ず

⁵¹ 独立品質保証協会

⁵² フランス規格協会

⁵³ www.afaq.org/labelegalit

つ、合計 15 名、男女比率 5 : 5 で結成された委員会が 6 カ月の期間内で平等性の適否を審査する。認定された場合は 3 年間有効（18 カ月目に途中審査が入る）の職業平等ラベルが発行される。

同ラベルは政府および EU 連盟より推薦され、労働組合や企業経営者団体にも支持されている。また、継続的な改善過程を定期的に評価し、企業内における平等性・ダイバーシティを促し、労使間の対話に付加価値を持たせ、一企業として模範的な行動をとっていることをアピールするため、有効的なツールとされる。

▼ 職業平等ラベル



⁵⁶予算の 7 割に相当し、全国に 300 万人いる

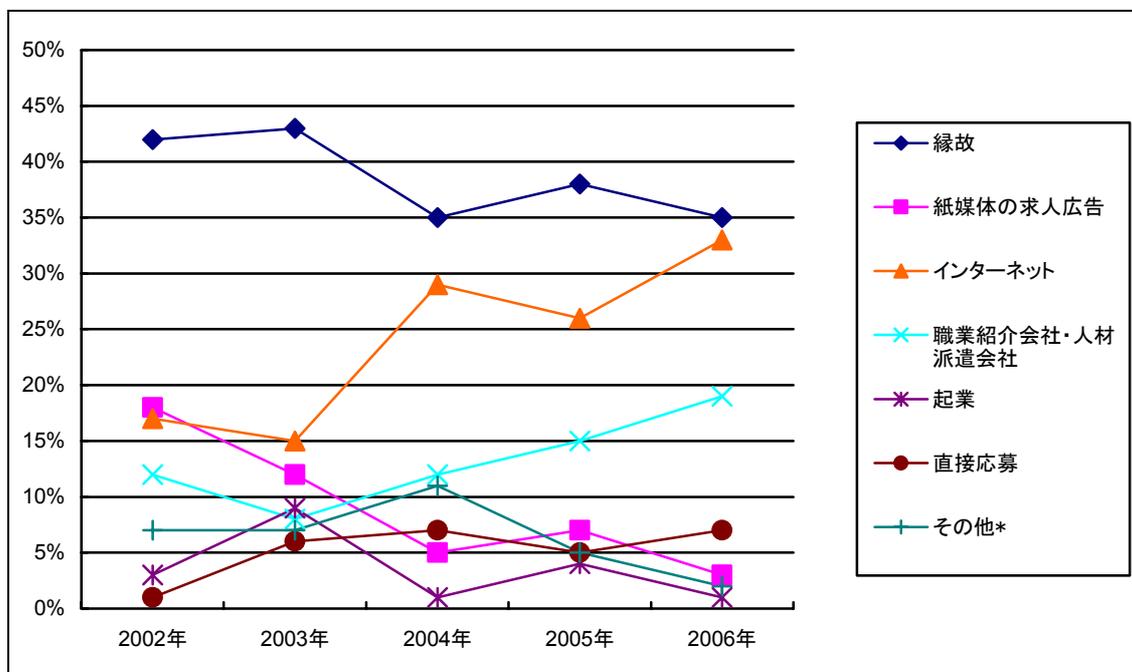
2. 民間事業者の役割

2.1. 入職経路

インターネットの普及や職業紹介の法改正によって、利用率の高かった紙媒体の求人広告が後退するなど、入職経路に変化はあったものの（図表 19）、公的機関の ANPE を利用する労働者数や雇用形態においては著しい変化は見られない。外部労働市場の開放からの歴史が浅く、ANPE 事務所に出向くことが職探しの中心である慣習と、求職者の多くがインターネットを利用しない無資格者、長期失業者、シニア層であることが、主な理由に考えられる。また、インターネット・ユーザーの中でも ANPE の存在感が根強く見られるのも特徴的である。

図表 19 管理職アンケート調査結果、『どのように現在の転職先を見つけたか』

（単位：％）



* その他はインターンシップ経由、ジョブ・フェア、OBOG 会など

出所：“La Mobilité professionnelle des cadres”, Apec, June 2007

2.2. 管理職雇用協会（Association Pour l'Emploi des Cadres : Apec）

所在地： 51, boulevard Brune, 75689 Paris Cedex 14

サイト： www.apec.fr

職員： 870 人（うち 640 人はコンサルタント）

求人広告： 2005 年 9 月～2006 年 8 月の期間中に掲載した広告数 17 万 1,800 件

2003 年 6 月～2004 年 7 月の期間中に掲載した広告数 13 万 5,000 件

事務局数： 45 カ所

管理職雇用協会（以下、Apec）は労使団体で、年間予算の1億500万ユーロは現職のカードル⁵⁶と民間企業が共に払うカードル専用年金基金から調達されている。求人企業としてApecのサービスを受けるには、カードルを1人以上雇い、前述の年金基金を支払っていなければならない。それ以外でも利用は可能だが、別途会費を徴収する。

「Apecのコンサルタントは企業のニーズを特定し、求人広告の書き方や事前選考のお手伝いをしている。そのほかにも採用方法が学べるセミナーの開催や、社内の流動性の高め方、カードルのキャリアカウンセリングなども行っている」とApec広報担当者は述べる。

また、2002年には職業紹介会社向けにサイトを立ち上げ（www.recruteurs.apec.fr）リクルーティング・プロセスの管理方法（求人情報の本質、情報の公開方法）、応募者とのコミュニケーションの取り方、Apecのレジюме・データベースの活用法などをインターネット上で開示している。

提供するサービスが無料であり、640人のコンサルタントを抱えるApecは事実上、カードルを専門とするフランス職業紹介会社の最大手である。2005年にApecのサービスを利用した求職中カードルは50万人、うち2割がApec未登録者だった。求人企業同様、求職者の会費は無料だが、カードル専用年金基金を払っている、あるいは過去に払ったことがある、新卒者である場合は過去1年以内にバカロレア+4レベル⁵⁷の学位を取得しているなど、いくつか必要条件を満たした者しか利用がすることができない。

2005年、Apecは15万5,400件の求人情報を提供し（前年比23%増）、フランスのカードル求人情報の80%を占めた。平均年収4万ユーロ、2万2,000～7万6,000ユーロの雇用契約が多い。

なお、Apecは求人広告に年収額の記載を義務付けている唯一の機関である。

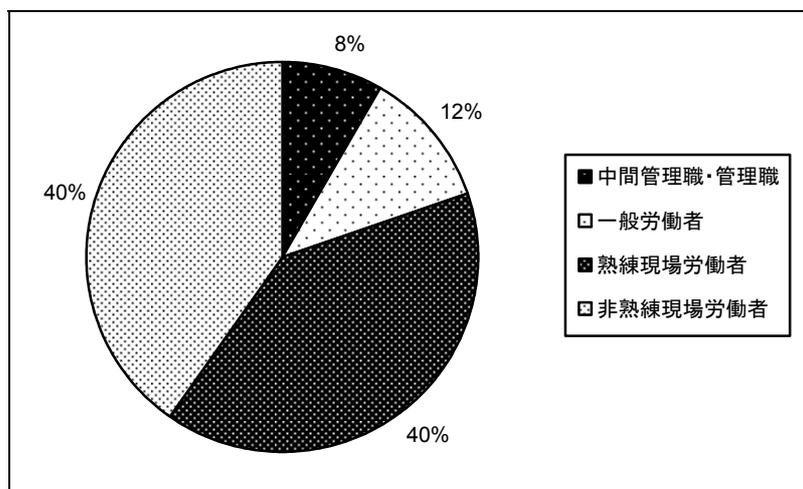
2.3. 人材派遣会社

社会統合法の可決で人材派遣会社の活躍範囲が拡張したことに伴い、2006年6月、フランス人材派遣協会はSETTからPRISMEへと改称した。従来、現場労働者を主に扱ってきた人材派遣会社だが、現在では短期・有期・無期限雇用契約、テンプ・トゥ・パームの紹介ができるようになり、人材派遣業務のみを行っている企業は今や存在しない。

一方、職業紹介会社も派遣社員の紹介を行うようになり、一般事務職からカードルの派遣、暫定マネジャーの出向の手配など、職業紹介会社と人材派遣会社との境がなくなりつつある。派遣労働者のうち、中間管理職ならびに管理職の占める割合は8%まで伸び、派遣労働者全体のレベルが向上している（図表20）。

⁵⁷ 修士課程レベル

図表 20 派遣労働者プロフィール



注：全体の 10.5%は未登録

出所：2007 年6月の派遣労働、Assédic

派遣会社は、全国に広がる 6,430 支店と 2 万 2,000 人の専門家で構成されたネットワークを持ち、各地域の求職者と労働者のマッチングに長けている。2007 年 5 月末現在、派遣労働者は 71 万 200 人で、前年同月比で 9.1%増加した（季節調整値）。過去 1 年間、教育・医療・社会福祉分野以外の産業で伸びている。

- 個人向けサービス： 18.0%
- エネルギー： 13.7%
- 交通： 13.0%
- 不動産： 11.7%
- 農業・食品： 11.6%
- 教育・医療・社会福祉： ▲6.9%

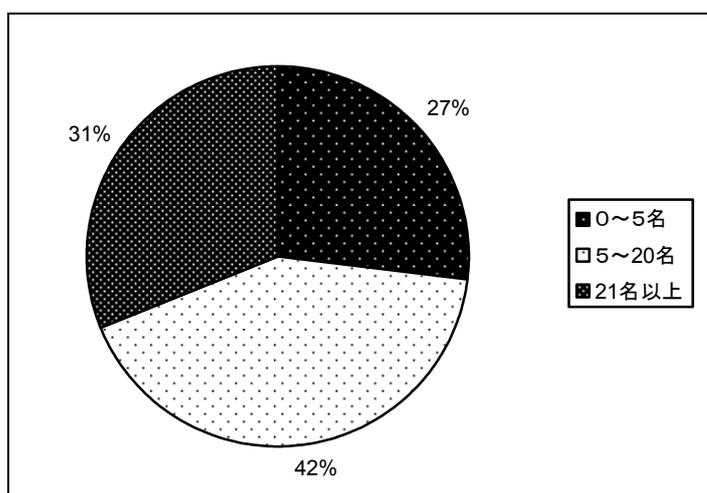
インターネットの導入は、流動的な派遣社員をつなぎとめるツールとして使用されたが、派遣労働者の大半を占める低資格者やシニアの浸透率は低い。また、大手人材派遣会社の地方支店は独自型経営に等しいためシステムの一括導入は困難である。自社データベースを優先する業種にとって、インターネットはセカンド・ツールでしかない。

2.4. 職業紹介会社

2005 年度の職業紹介業務の売上は 6 億ユーロと推定され、決して高くはない。その理由は、職業紹介会社の知名度の低さや業界に対する不信感と、文化に根強く存在している縁故（元学友、元同僚）そして無料でサービスを提供する ANPE と Apec の存在である。カードルの採用の約 5 割は外部委託せず、自社の人事部あるいは知人を通じた縁故によるものである。

2006年現在、職業紹介会社はおよそ950社である。2007年にOasys Consultantsが行った調査によると、その大半は零細企業であり、紹介業務にとどまらず、アセスメント、アウトプレースメント、コンサルティングなどを積極的に行い、紹介する人材もカードル以上に限定し高収益を目指している（図表21）。

図表 21 職業紹介会社の規模、従業員数



出所：Oasys Consultants, 2007

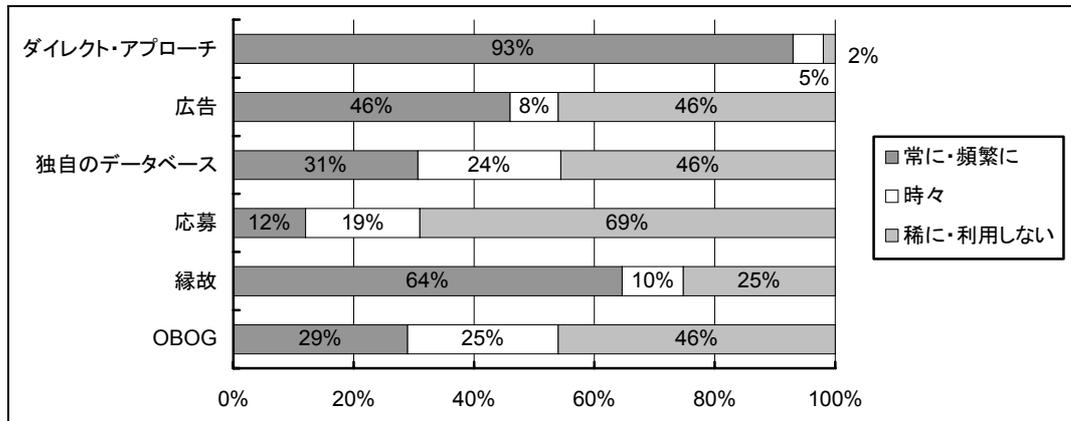
また同調査によると、職業紹介会社のコンサルタントは下記の特徴がある。

- 専門分野を持っている（職業、産業）： 46%
- 会社経営者および上級管理職レベルのみ扱っている： 58%
- ミドル・マネジメントを扱っている： 31%
- ダイレクト・アプローチが唯一のサーチ方法： 60%

「迅速に良質な人材」を求めるクライアントに応えるべく、時間のかかるヘッドハンティングだけに頼る企業は少なく、求人広告サイトの活用や求人広告への掲載など、複数の手段を並行して利用している（図表22）。ただし、独自で求人広告サイトを運営し活用できているのはMichael PageやHays Personnelなどの大手外資系企業に限られる。多くは他社サイトのデータベースを閲覧したり、ジョブサイトとパートナーシップを結び求人広告を転載したりしている。

なお、アメリカのExecutive Recruiter News誌が実施した調査によると世界トップ20の職業紹介会社のほとんどはフランスに支社を構えている。

図表 22 職業紹介会社のサーチ方法



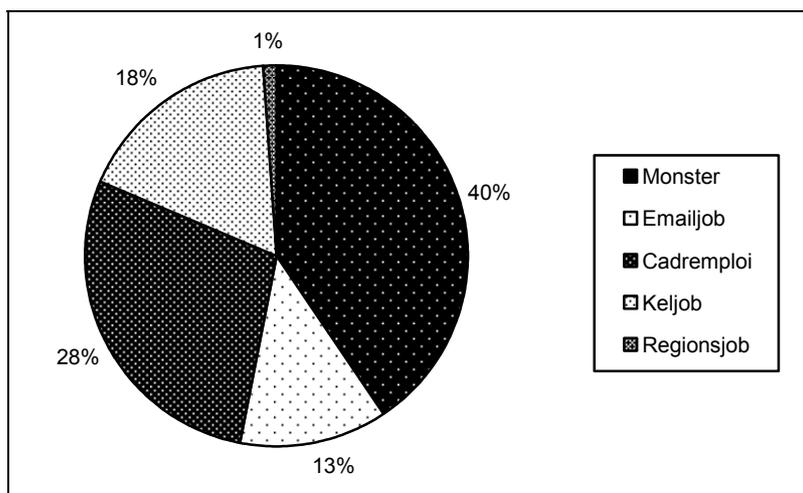
出所: Oasys Consultants, 2007

2.5. 求人求職サイト

人材ビジネスの専門家によると“高収益”とされる求人サイトを利用する場合、良質な候補者 10 人からレスポンスが届いたとすると、面接するに値する履歴書は 3 通あるという。また、広告掲載後の 15 日間で届く履歴書は平均で 19 通としている。

紙媒体と比較しておよそ 10 分の 1 の低料金で、しかもほぼ同じレスポンス数が得られる求人広告を掲載するジョブサイトの数は、2000 年以降激増した。しかし、2006 年に TNT Sofres が行った意識調査によると、過去 2～3 年で相次いだ吸収合併により、一般に認知されているのは、5 つのサイトに集約している（図表 23）。注目すべき点は、Keljob と Cadremploi は Cadremploi Keljob Explorimmo グループ、そして Monster と Emailjob は Monster グループの傘下であることから、求人広告サイト市場は実質 2 社が独占しているといえる。

図表 23 管理職アンケート調査結果、「求人広告サイトといえば、どこ？」



注: 回答欄に anpe.fr、apecc.fr は含まれていない

出所: TNT Sofres, 2006 年 1 月

2.5.1. Cadremploi Keljob Explorimmo グループ

2006年夏、求人広告サイト大手2社と不動産情報サイト1社の合併により、幅広い情報を発信する総合サイトとして生まれ変わった。

求人広告部門は管理職、IT業界、ブルーカラー、公益事業、そしてパーティカルサイトと5つのブランドに分かれている。ほかにも応募者管理ソフト Cvmail の提供⁵⁸やソーシャル・ネットワーキング・サービス Cooptin⁵⁹など、ユニークなサービスがある。

2.5.2. Monster グループ

Monster は J obline、Jobpilot、そして国内第2位の Emailjob を買収した。同社はフランス支社に1,600万ユーロを投資している。売上も順調であり、毎年5割増を目指している。

2.5.3. Regionsjob

地方出版社がオンライン求人広告に力を注ぎ始めたのも2004年を過ぎてからで、地域密着型のサイト数は少ないが、最も知名度が高いのが Regionsjob である。「地域」という検索キーワードは求職者が検索時に最も頻繁に使う選択項目であるにもかかわらず、フランス国土が米国ほど広くないせいか、運営側にさほど重視されていない。

2.5.4. その他：“せり下げ” 求人サイト⁶⁰

jobdealer.net は、雇用主が設定した求人および賃金に対し、求職者個人がより高い経験や技術、あるいは安い給与を提示し、自分を売り込む新しいタイプの求職サイトである。自身の価値を決め給与を提示できる点が、JobDumping と異なる。雇用主および求職者の利用は無料で、匿名でもよい。報酬が SMIC 以上であること以外は特にルールもない。最終的には雇用主が自分のニーズに合った人材を選択する。

⁵⁸月額 500 ユーロ

⁵⁹米国 LinkedIn のビジネスモデルに近く、知人を紹介するサービス。実際に採用する時点で課金され、5人に対し9,900ユーロ徴収される

⁶⁰Juris expert, www.jurisexpert.net/blogs/index.php/2006/01/17/la_vente_aux_encheres_d_offres_d_emploi

参考資料 フランスの主なジョブサイト

サイト名	URL	運営	設立 資本金 従業員	売上げ	求人広告費	データベース	レジュメ数 求人広告数 (2006年6月)	ユニーク アクセス数 (2006年6月)
ANPE	www.anpe.fr	公的機関	1997年 — —	—	0€	0€	41万件 —	—
Apec	www.apec.fr	民間団体	1998年 — —	—	0€	0€	8万8,918件 1万5,645件	47万3,000件
Cadremploi Keljob Explorimmo	www.cadremploi.fr www.keljob.fr www.webcible.com www.cmonjob.fr www.public-rh.com	民間企業 広告代理店 Publiprint Banexi傘下	1990年 366万€ 250名 (営業150名)	2,200万€ (2005年度 連結決算)	4週間、555€	24時間、450€	120万件 2万件	350万件
Monster	www.monster.fr	民間企業 Monster Worldwide	1999年 4万7,740€ 220名	5,000万€	595€	1カ月、2,650€ 15日間、695€ (100コンタクトまで)	230万件 3万件	320万件
Regionsjob	www.regionsjob.com	民間企業 単純型株式 資本公司	2000年 16万8,672€ 54名	750万€	4週間、435€	1カ月、1,725€ 1日、450€	15万件 1万8,000件	100万件

3. 公的機関と民間機関の関係

3.1. 就職支援の民間委託

2005年1月の労働市場の開放を見越して、失業保険を運営管理する UNEDIC は、ANPE の独占権をなくし、2004年より Assédic に一部業務を委託させた。以降、Assédic は求職者のプロファイリングを、ANPE はパーソナライズド面談を行っている。並行して UNEDIC は、長期失業者の就職支援を民間機関に試験的に委託している。

最初の委託先となったのはオーストラリア資本の Ingeus。2006年にはリールとルーアン在住の失業者 6,000 人が同社に就職支援を委託している。50歳未満の場合は 4,000 ユーロ、50歳以上になると 5,000 ユーロが再就職の際に報酬として Ingeus に支払われる。民間委託は高額と批判はあるが、平均 12 カ月間の手当が支払われている失業者を 5 カ月以内に再就職させているため、UNEDIC は赤字の削減につながったという。

その後、民間委託はラ・デファンヌやストラスブール在住の 45 歳以上の管理職、高失業率のリヨン、ニースやマルセイユ地域の長期失業者まで拡大されていった。職業紹介会社 BPI が請け負ったマルセイユ地域の長期失業者 553 人のうち、271 人は有期あるいは無期限雇用契約を締結し、146 人は職業支援を受け続け、26 人は結果を出さずに終了し、110 人は途中で脱落した。3 カ月以内に再就職できたのは 37%、半年以内では 47% まで伸びた。「初めて実施したが、ANPE、Assédic と BPI が協力すると、再就職しやすいと分かる」と ANPE マルセイユのヴァレント支局長は評価した⁶¹。

民間による就職支援活動の成功事例を踏まえ、UNEDIC は 2006 年 5 月に ANPE の業務委託を目的とした欧州入札公告を実施した。同年 7 月に入札した 143 社の中から Apec、Adecco、Ingeus、Vediorbis、ボルドー商工会議所をはじめとする民間機関 17 社を選定し（図表 24, 25）、就職困難な失業者 4 万 6,000 人に対する就職支援を 2 年間委託した。ANPE 職員 1 人が担当する求職者 130 人に対し、民間機関では 1 人当たり 30 人と少ない。民間による手厚いケアは失業期間の短縮につながると同時に、UNEDIC の赤字も減少すると考えられる。また、ANPE に対する業務の負担を減らすことで、ANPE のサービスの向上も期待されている。

職業支援には 4 タイプあり、うち導入事例が最も多いのは強化支援プログラムである。6 カ月間のプログラムには週に一度のパーソナライズド面談のほかに、能力査定、職業適性検査、職業紹介などが含まれている。

⁶¹Le Figaro, 6 May 2006

図表 24 委託先民間機関の配置



図表 25 委託先民間機関一覧

機関名	タイプ	人数(人)
BPI (民間企業) (4区間: Paris、Alsace、Rhône、Alpes-Provence)	強化	8,500
	起業	400
	合計	8,900
ALTEDIA (ADECCO Human Capital Solutions 子会社) (8区間: Paris、Bretagne、Centre、Nord、Aquitaine、Pyrénées、Languedoc Roussillon、Côte d'Azur)	強化	6,000
	集中	1,000
	起業	200
合計	7,200	
ADECCO (民間企業、スイス資本) (3区間: Nord、Centre、Pyrénées)	強化	2,500
	起業	200
	合計	2,700
SODIE (民間企業) (4区間: Est Francilien、Pas-de-Calais、Lorraine、Alpes)	強化	5,200
	起業	400
	合計	5,600
Ingeus (民間企業、オーストラリア資本) (3区間: Sud-est Francilien、Nord、Haute-Normandie)	強化	6,000
A4E (民間企業、イギリス資本)(1区間: Est Francilien)	強化	2,800
Vediorbis (民間企業、オランダ資本)(1区間: Languedoc-Roussillon)	強化	2,500
Eurydice (民間企業)(1カ所: Ouest Francilien)	強化	2,000
Creyf's (民間企業、ベルギー資本)(1区間: Ouest Francilien)	強化	2,200
C3 Consultants (民間企業)(1区間: Ouest Francilien)	強化	1,800
Intra Conseils (民間企業)(1区間: Alsace)	強化	1,500
BG IDF (イルドゥーフランス地域起業支援組織)(1区間: Paris)	起業	500
JBL Consultants (民間企業)(1区間: Loire)	起業	200
Adie (連帯ファイナンス機関)(1区間: Picardie)	起業	200
CCI Bordeaux (ボルドー商工会議所)(1区間: Aquitaine)	起業	200
CCIT/CMA ORIFF-PL (トゥールーズ商工会議所)(1区間: Pyrénées)	起業	200
APEC (唯一の労使機関、管理職専門職業紹介機関) (5区間: Paris、Ouest-Francilien、Nord、Rhône、Limousin)	シニア	1,500

3.2. ANPE と大手民間機関の協定

3.2.1. Champion（大規模流通、スーパー）

多種多様な人材の採用からダイバーシティの促進を目指し、2者間協定が締結された⁶³。全国の ANPE 事務所と 600 カ所にある Champion 各店舗から、それぞれ担当者を任命し、採用、昇進、職業訓練および給与の面で格差が廃止されるよう互いに協力する。

また、大規模流通企業をより多くの労働者に理解してもらうため、シミュレーションによる採用メソッド（MRS）を活用する。学歴や年齢を判断基準から外し、適応性で応募者を見極め試用的に雇用し、さらにダイバーシティを促す。

2004 年より障害者雇用対策にも注力している Champion は、2007 年末まで障害者 500 人の採用を目的にしている。一方 ANPE も、各ポジションに適した障害レベルを判断し、適切な求職者を Champion に紹介している。

ほかにも、若年層の採用および職業訓練にも力を入れ、積極的に熟練契約（Contrat de professionnalisation）や見習い訓練契約（Contrat d'apprentissage）を活用している。Champion は ANPE が実施する新卒者事前審査⁶⁴を通った若年層と面接を行い、2005 年には若年者 610 人を採用した。

3.2.2. Casino（大規模流通、飲食店）

採用活動の活発化を目的に、Casino グループと ANPE の間でパートナーシップを締結した⁶⁵。産業や地域の労働情勢をはじめとする情報の交換、ダイバーシティ憲章の一環で平等な可能性の促進など、Casino グループの店舗と地元の ANPE 事務所が協力していく。Casino グループは管理職および一般社員の採用予測を地元の ANPE 事務所に報告し、ANPE は各ポストの特徴とそれに適した経歴を確定する。

履歴書だけでは分からない求職者の素質を見極めるシミュレーションによる採用メソッド（MRS）も利用している。営業や飲食業未経験の求職者であっても、実務を重ねることで改善する可能性を考慮する。

販売員あるいはファミリー・レストランのホール系の職業適性検査で優秀な結果を得た若年者は積極的に採用され、ANPE の新卒者事前審査を通った者は優先的に面接を受けている。

3.2.3. Vinci グループ（開発・建築業）

ANPE が提供する職業適性検査を活用して採用の成功率を高め、公共土木業および建築

⁶³Champion・ANPE 連名、2006 年 4 月 26 日付プレスリリース

⁶⁴26 歳未満、脆弱都市地域（ZUS）、バカロレア + 3 レベル以上を対象者とした事前審査

⁶⁵Casino・ANPE 連名、2006 年 5 月 11 日付プレスリリース

⁶⁸Vinci グループ・ANPE 連名、2006 年 6 月 28 日付プレスリリース

産業を促進するため、Vinci グループと ANPE は 3 年間有効の協定を締結した⁶⁸。Vinci グループは ANPE と共同で大規模な宣伝活動を行い、若年者に対する建築業のイメージアップ戦略を行った。また、建築業の資格は持たないが興味がある若年失業者に職業適性検査を受けさせ、採用の機会を増やしている。

Vinci グループ傘下の Sogea Construction により 2001 年に発案され、グループ全体に導入された“仕事へのパスポート”制度では、ANPE 協力のもと、無資格・未経験者の採用を促進している。若年者に、成人職業訓練協会（AFPA）で行われる約 10 週間の研修と OJT を受けさせたのち、無期限雇用契約（CDI）で採用している。同制度は、これまで 120 人の無資格の若年者の採用に貢献し、職業経験認定証（VAE）の取得も促している。

また、離職率の低い採用を目指し、両者は職業能力・適性検査（Evaluations des compétences et capacités professionnelles：以下、ECCP⁷⁰）の実施や工事現場で適応性の判定、シミュレーションによる採用メソッド（MRS）の導入など、様々な手法を用いている。

3.2.4. Disneyland Resort Paris

オペレーション、総務、エンターテイナー職を希望する求職者に入職方法を増やし、様々な業種で見られる人員不足に解決策を提案するため、Disneyland Resort Paris と ANPE は 3 年間の協定を締結した⁷²。下記の手段を用いて、ANPE は Disneyland Resort Paris の需要に沿った人員採用を行い、Disneyland Resort Paris は資格や障害の有無、人種を問わず若年層から広く採用していく。

- 人材確保が困難な飲食・ホテル業に注力する
- 適性検査を用いて人材要件に沿った候補者を紹介する
- 障害のある労働者の応募を斡旋する
- 熟練契約および見習い訓練契約を斡旋する
- 積極的な宣伝活動で人材を確保する

3.2.5. SUEZ（水道、電力、ガス事業）

SUEZ と ANPE が結んだ協定は、SUEZ グループ傘下の 8 企業を対象に、ダイバーシティや格差対策、採用の成功率の向上、ノウハウの共有などを目的にしている⁷⁴。採用前の現場適性検査（EMTPR）やシミュレーションによる採用メソッド（MRS）、職業適性検査など、慎重に採用を行っている。

⁷⁰特定の職業に応募するにあたって、技能と適応性の証明が必要な求職者向けの検査。同時に、希望する職業に近い職も探し当てる

⁷²Disneyland Resort Paris・ANPE 連名、2006 年 11 月 21 日付プレスリリース

⁷⁴SUEZ・ANPE 連名、2006 年 1 月 25 日付プレスリリース

3.2.6. Randstad（人材派遣・紹介業）

Randstad と ANPE の 2 者間で締結された協定は、職業適性検査を活用して若年層の労働市場の参入を促進し、再就職が困難な失業者向けに就職支援を提供、技能不足や人材確保が難しい場合に労働者を熟練化することを目的とする⁷⁶。Randstad 以外の人材ビジネス業者（Adecco、Adia、Kelly Services、Manpower、VerdiorBis）との協定により、ANPE は 2006 年に 22 万 8,000 件の求人を確保している（前年比 11.3%増）。

3.2.7. Acadomia-Shiva（家庭教師派遣業、家事労働業）

ANPE および Acadomia-Shiva は地域密着型の運営方法を導入し、両者が結んだ協力により相乗効果が生み出されることを期待している⁷⁸。資格取得およびキャリア構築が可能な個人向けサービス業の魅力と共にアピールしていく。

3.2.8. Manpower（人材派遣・紹介業）

2003～2006 年の 3 年間で Manpower は ANPE に 13 万 8,000 件の求人情報を提供したが、引き続き協力し合い、労働市場のニーズに応え、再就職しやすい環境を作るため、2 者間の協定を更新した⁸⁰。建築業や運送業、ロジスティック、飲食業などの能力不足に対する解決策をはじめとする具体案を提供していく。

また格差対策に本格的に取り組むため、応募者情報を平等に取り扱い、就職に困難な求職者に交互訓練制度を提供している。相互の情報交換も積極的に行い、Manpower 流の職業能力・適性検査（ECCP）を ANPE に伝授し、ANPE は政府の助成金制度や補助雇用制度を Manpower に逐次案内している。

3.2.9. Société Générale（金融）

小売銀行サービスが求める高いレベルの求人に応えるべく、Société Générale は「受付業務」および「マルチメディア・カスタマー・リレーション業務」の採用を ANPE に委託した⁸²。その結果、2004 年 10 月から 2005 年 8 月の間で ANPE の紹介により 114 人が採用された。うち 97 人は受付業務あるいはマルチメディア・カスタマー・リレーション業務であった。

引き続き、特定の資格を保持しなくとも、営業あるいは接客業の経験を持った求職者に

⁷⁶Randstad・ANPE 連名、2006 年 6 月 20 日付プレスリリース

⁷⁸Acadomia・ANPE 連名、2006 年 6 月 8 日付プレスリリース

⁸⁰Manpower・ANPE 連名、2006 年 12 月 11 日付プレスリリース

⁸²Société Générale・ANPE 連名、2006 年 1 月 6 日付プレスリリース

採用の機会を与えると同時に、2006年以降は、職業の枠を広げ、高齢者あるいは障害者の採用にも積極的に取り組む。

3.2.10. SNCF（フランス国鉄）

SNCF と ANPE で結ばれた協定は、前者にダイバーシティ憲章、差別対策・平等促進高等機関（Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité : HALDE）の推奨、見習い訓練憲章、性別や障害の有無を問わない職業的混成と平等性を促す⁸⁴。一方 ANPE には、格差対策を行う公的雇用促進機関として機会の平等性とダイバーシティを促す。

2003年から締結されている同協定により、SNCF の 2006年の求人件数は過去3年間の累計で 6,500件増加し、2003年と比較して 14%増加した。うち中間管理職は 2005年と比較して 74%増加した。シミュレーションによる採用メソッド(MRS)を活用することにより、脆弱都市地域（ZUS）在住者や女性、障害者、生活保護受給者を積極的に採用していく。

3.2.11. PRISME（フランス人材派遣協会）

社会統合法の可決によりフランス人材派遣協会（PRISME）は、ANPE、UNEDIC、AFPA と並んで公的雇用の促進ができるようになった。2005年7月6日に ANPE と PRISME の間で締結された協定は、人材派遣会社における人材紹介の枠を有期雇用契約（CDD）、無期限雇用契約（CDI）まで広げ、職業訓練を含む就職支援の提供を可能にした⁸⁶。

結果、2006年度中には 59万 6,279件（前年比 8%増）の雇用契約が人材派遣会社経由で ANPE に登録され、うち 87%は就職につながった。職業能力・適性検査（ECCP）を人材派遣会社で受ける求職者も増え、2006年の参加者数は 2万 8,800 名、前年比で 144%増加している。また、2006年1月以降、パーソナライズド就職支援（PPAE）も人材派遣会社で受けられるようになった。

⁸⁴SNCF・ANPE 連名、2006年3月16日付プレスリリース

⁸⁶“Dossier de presse 2007”, PRISME, 2007

【用語録 雇用契約編】

フランス語	略称	日本語 / 概要
PACTE	PACTE	資格をもたない若年者向け公務員就職支援制度
Contrat d'Avenir	CAV	将来契約
Contrat Insertion – Revenu Minimum d'Activité	CI-RMA	営利活動を対象とした社会復帰契約
Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	CAE	雇用支援契約
Contrat Initiative Emploi	CIE	雇用主導契約
Contrat Nouvelle Embauche	CNE	新雇用契約
Contrat à Durée Indéterminée	CDI	無期限雇用契約
Contrat à Durée Déterminée	CDD	有期雇用契約
Contrat à Durée Déterminée Sénior	CDD-Sénior	シニア有期雇用契約
Contrat Première Embauche	CPE	初期雇用契約
Contrat d'apprentissage	—	見習い訓練契約
Contrat de professionnalisation	—	熟練契約
Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale	CIVIS	社会活動参入契約
Contrat Jeunes en Entreprise	CJE	若年者雇用企業支援契約

注: そのほか、派遣労働契約、季節労働契約、舞台芸術関連などの不定期雇用契約もある

【用語録 その他】

フランス語	略称	日本語
Aide à la Création ou à la Reprise d'Entreprise	ACCRES	起業する者のための支援措置
Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes	AFPA	成人職業訓練協会
Action de Formation Préalable à l'Embauche	AFPE	就業事前訓練
Agence Nationale Pour l'Emploi	ANPE	公共職業安定所
Association Pour l'Emploi des Cadres	Apec	管理職雇用協会
Action Préparatoire au Recrutement	APR	就業準備行動
ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce	Assédic	失業保険徴収局
Méthode de Recrutement par Simulation	MRS	シミュレーションによる採用メソッド
Congé Individuel de Formation	CIF	個人訓練休暇
Certificat de Qualification Professionnel	CQP	職業資格認定証
Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation	PAIO	受入・情報提供・オリエンテーションセンター
Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi	PPAE	パーソナライズド雇用促進計画
—	PRISME	フランス人材派遣協会
Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois	ROME	職業・職種データベース
Service des Droits des Femmes et de l'Egalité	SDFE	女性の権利および平等性機関
Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance	SMIC	全産業一律物価スライド制最低賃金
Suivi Mensuel Personnalisé	SMP	パーソナライズド月例面談
Le Service Public de l'Emploi	SPE	公的雇用促進機関
Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce	UNEDIC	全国商工業雇用連合
Validation des Acquis de l'Experience	VAE	職業経験認定証
Zone Urbaine Sensible	ZUS	脆弱都市地域

失業者の就業支援施策における公的機関と民間事業者のパートナーシップ ～ ドイツとフランスのケース ～

株式会社リクルート 派遣カンパニー プランニングディレクター 鈴木敦雄

行政改革推進法と公共サービス改革法(市場化テスト法)が5月26日の参院本会議で可決成立した。多額の負債を抱え、財政再建を急がなければならない日本にとって、行政の効率化による歳出削減は避け得ない課題ともいえる。公共サービスのあり方は、サービスの購入者である国民の選択にも左右される。今回は、基本的な公共サービスである失業者の就業支援策について、ドイツとフランスにおける取り組みに関するレポートのサマリーを紹介する。失業者の増加が政策決定の背景にある両国と、行政の効率化を文脈とする日本では事情は異なるものの、国と民間セクターそれぞれの役割や両者の関係性のあり方といった観点から、示唆に富む事例といえるだろう。

■Temp to Hire を選択したドイツ

2002年1月、ドイツの失業者数は再び400万人台を突破した。同年2月には公共職業紹介所の紹介実績の水増しという不祥事が発覚し、これを契機に一連の制度改革が加速することになる。まず、職業紹介部門への人員シフトなど公共職業紹介所の組織の変更が行われ、さらに民間事業者の活用や両者間の競争を促す観点から、期間3カ月以上の失業者に対する職業紹介バウチャーの支給が始まった。次いで、2002年8月のハルツ委員会答申は、3年間で失業者を半減させることを目的として、より踏み込んだいくつかの改革案を打ち出した。その一つが、公共職業紹介所のワンストップセンター化と、PSA (Personal-Service-Agenturen = Personal Service Agency) の設置である。主として民間事業者によって運営され、派遣就業を経て長期の雇用関係に移行させることを目的とするPSAは、2003年4月1日に第1号が活動を開始し、同年11月半ばには全国すべての連邦労働局 (Bundesagentur für Arbeit) 管内に設置された。約7カ月間でPSAとの契約件数は982件に達し、受入定員は42,882人となったⁱ。同年4月から10月までにPSAが派遣労働者として雇用し、雇用契約

を解消した9,005人のうち、社会保険加入義務のある雇用への編入率は47.4%。内訳は、派遣先に雇用されたケースが4分の1、自分で求職活動を行い就職したケースが4分の1で、全体の半数は派遣先とは異なる企業へPSAが職業紹介を行い就職したケースである。いわゆる“Temp to Hire”は意外と少ない。

また、就職者の7割が製造業関係の仕事に就き、その6割以上(全体の46.1%)が補助作業員であった。これに対してサービス業の仕事は15%に不足している。従来の派遣就業ではサービス業の比率こそ16%と同水準であるものの、補助作業員は約30%であることからⁱⁱ、PSAと一般の派遣事業者の間にはターゲットの相違や失業給付の制限による影響があるものと考えられているⁱⁱⁱ。

ちなみに、2004年6月時点の全国の実績を見ると、PSAの契約件数が807件、定員数34,873人、充足率73.6%、PSAの雇用者累計が70,393人、退職者が44,732人、社会保険加入義務のある雇用契約への転換者数が13,820人、編入率30.9%となっている(図表1参照)。開始直後に比べて、編入率は16ポイントほど低下している。

【図表1】2004年のPSA実績

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
PSA契約数	985	993	919	879	834	807
受入定員	43,959	43,963	40,101	37,980	35,498	34,873
平均定員充足率	72.1	74.4	67.1	70.1	73	73.6
PSA雇用者累計	47,053	51,839	56,032	60,919	65,721	70,393
PSA雇用者実数	31,708	32,702	26,917	26,618	25,917	25,661
PSA退職者累計	15,349	19,141	29,117	34,303	39,804	44,732
社会保険加入義務のある雇用契約への移行者数(累計)	6,375	7,667	9,101	10,518	10,142	13,820
編入率	41.5	40.1	31.3	30.7	30.5	30.9

出所：“Beschäftigungsbestand in den PSA in 2004”(Bundesagentur für Arbeit)

■PSA 事業者の戦略により大きく異なる成果

フランクフルト労働局管内では、2004年11月末時点で10件のPSAが事業を行っている。定員総数は540人、定員に対する充足率が48%の258人、PSAが派遣労働者として雇用した失業者が累計で471人、退職者が392人、このうち社会保険加入義務のある雇用契約に転換した人が70人で編入率は18%となっている。この地域のPSA事業者は自治体が設立した公益法人、福祉団体や業界団体などが主で、アデコ（Adecco）やマンパワー（Manpower）、ランドスタッド（Randstad）などの大手派遣会社は受託を行っていない^{iv}。オランダに本社を置くマートベルク（Maatwerk）のドイツ子会社のみが唯一4つのPSA契約を結んだが、ドイツに十分な事業基盤がなく、実際の就業先となる企業との接点が弱かったかして、2004年2月に撤退してしまった^v。

フランクフルトのPSA事業者の一つ、コンサルト（Consult）では、雇用者が65人、退職者が45人、このうち社会保険加入義務のある雇用契約に転換した人が11人で、編入率24%という実績である。同社が全国で展開するPSAは9カ所あり、全体の編入率は34%であるから、この地域における結果は必ずしも芳しいものではない。一方、フランクフルトの東隣オッフェンバッハのPSA アルバイト・プロ・フトゥーア（Arbeit pro Futur）は、雇用者の累計が約300人、社会保険加入義務のある雇用契約に転換した人が124人で、編入率は40%を超えている。対象ユニットはコンサルト社が工業系で50人、アルバイト社が工業系に25歳未満の若年者と商業系を加えた3ユニットで130人だから一概に比較はできないが、アルバイト社の実績は全国でもトップ10に入るといえる。

両社の成果の差は、ユニットの規模や対象となる失業者の属性、立地などに影響を受けていると考えられるが、派遣料金設定の違いも一因ではないかと想像できる。コンサルト社は派遣労働者に支給する給与に1.8～2.2の係数をかけて料金設定を行っているのに対し、アルバイト社はこの係数が1.4～1.5だという。1.8という水準は一般的な派遣会社と同じようだが、アルバイト社は、派遣労働者の採用を企業へ促すために意図的に引き下げている。労働局からの給付金を派遣料金引き下げの原資に充てているわけだ。派遣労働者に支給する給与が同額なら、係数にして0.4の違いはかなり大きな派遣料金の差になる。派遣労働者を受け入れる企業側の意思決定に影響を及ぼす可能性は高いのではないかと考えられる。なお、PSA事業の収支に関しては両社から明確な回答が得られなかった。

■独占を排除する職業紹介ハウチャーには懐疑的

フランクフルトとオッフェンバッハの労働局はいずれもPSAを評価し、将来的にも有望であるという見通しを持っていた。その評価と自負は、PSA事業者も同様であると感じる。しかし、職業紹介ハウチャーに関する評価は、どうやらこれとは対照的なようだ。

ハウチャーは、失業手当など賃金代替給付金の受給資格のある失業者が3カ月経過後も再就職できていない場合に交付を受けることができる。ハウチャーを交付された失業者は、自ら職業紹介事業者を選択して紹介サービスを受ける。有効期間は3カ月。雇用期間が3カ月を超え、週所定労働時間が社会保険加入義務のある15時間以上の雇用関係が成立した場合に、職業紹介事業者がハウチャーを換金することができる^{vi}。連邦雇用庁が公表した最新の報告では、2002年4月から2005年4月までのハウチャー発行件数は1,403,125件、この

うち雇用関係の成立によって報酬が支払われた件数が111,603件、6カ月間の雇用継続により報酬が支払われた件数が40,180件となっている。ハウチャーによる就職は発行件数の8%、就職者の36%が6カ月間雇用を継続しているから、ハウチャーを交付された失業者の約3%が比較的長期間の仕事に就いている計算になる。図表2は職業紹介ハウチャーの発行・支払件数の月別推移である。初回支払件数が2004年12月から減少しているが、これは2005年4月の集計時点で申請手続きがすべて終わっていないことも一因ではないかと推測できる。また、ハウチャー発行件数の増減は、失業率の推移とは関係がないように見える。

これらの結果をどう解釈するかは判断の分かれるところだろう。ハウチャーを交付された失業者がすべて民間の職業紹介事業者を訪ねるとは限らないし、もとよりハウチャーが換金されるまでには一定の時間差もあるはずだ。しかし、労働局の職員の評価は冷ややかなようだ。2003年11月に48の労働局を対象に行ったアンケート調査^{vii}では、再就職のスピードアップについて肯定的な回答が27%に対して否定的な回答が65%、職員の負担軽減については同じく15%と81%、新たな雇用の創出については6%と88%となっている。同調査には、最も意義のある積極的労働市場政策を3つ挙げてもらうという設問がある。回答の上位は、高齢者や重度障害者に対する編入補助金、失業者を雇用した企業に給付される賃金費用補助金や職業訓練助成金などが占め、8割以上の労働局がこれらの施策を支持しているのに対して、職業紹介ハウチャーを挙げた労働局はまったくなかった（ちなみにPSAを挙げた労働局は2つ）。



一方で、これらのアンケート調査の後に行われた分析結果では、パウチャーによる一定の雇用促進効果が観察されている^{viii}。2003年5月と6月のサンプルに基づく同年12月までの効果測定によれば、パウチャーを利用したグループと利用しなかったグループの1カ月後の就職率の差は、旧東ドイツ地域で3.3ポイント、旧西ドイツ地域で1.7ポイント。これが3カ月後にはそれぞれ4.8ポイントと3.6ポイントに上昇し、以降6カ月後までほぼ同じ水準が続いている。

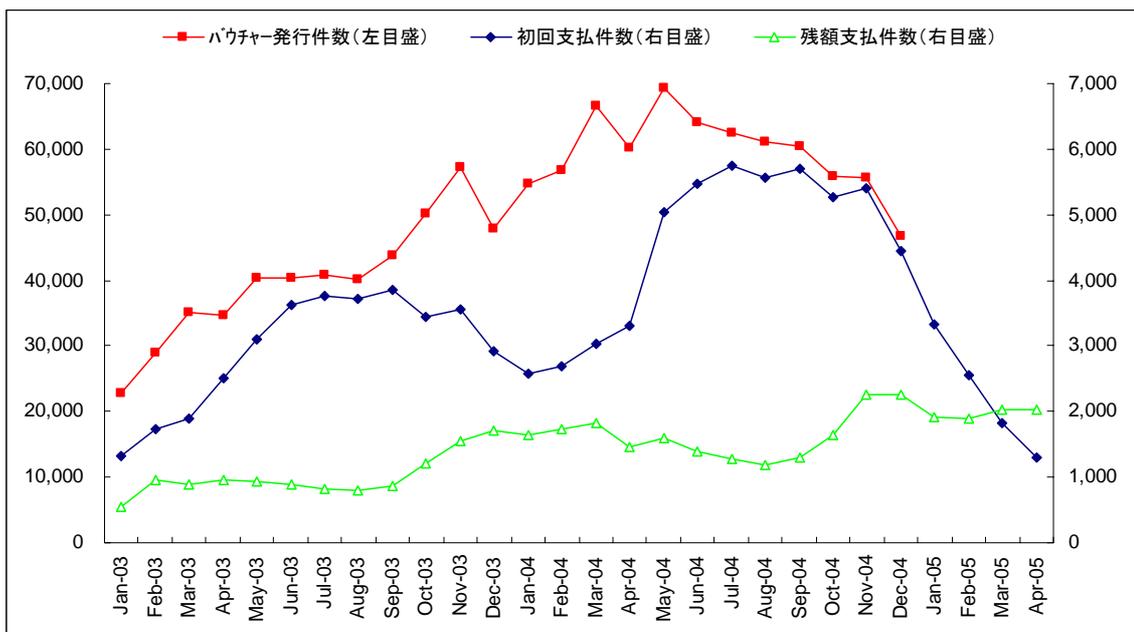
実施期間に差があるとはいえ、就職者数においてはPSAをしのぐ成果をあげている職業紹介パウチャーの評価が必ずしも芳しくないのはなぜだろうか。就職者数に比して就業継続者数が少ないことや、民間の職業紹介事業者が、パウチャー利用者の中でも紹介しやすいグループを選別しているなどの理由があるのかもしれない。また、PSAにおいては対象者の選定が労働局に委ねられるほか、両者の密接なコミュニケーションが必要とされるのに対して、パウチャーについては失業期間という要件さえ満たせば交付され、そこから先は労働局が関与する余地が少ないことも一因かもしれない。派遣就業は公共職業紹介所が従来持たなかった機能であり、自らがサービスの購入者であるのに対して、パウチャーは自らの領域である職業紹介そのものを民間に切り出していくという構図になっていることも、労働局が積極的な評価を下すことに抵抗を感じる理由かもしれない。とはいえ、PSAが万全の状態でも機能しているわけではない。そもそも定員が失業者数の1%と小さい上に、日本の「トライアル雇用」の就職率に比べても見劣りがする^{ix}。PSAの事業継続を考える上では、必要十分な採算を事業者が確保できるのかも気になるところだ。

しかし、それでもなお公的機関が自らの独占を崩して民間活用を進めているという事実には変わりがない。今後のより詳細な評価を見守りたいところだ。



これが職業紹介パウチャー。ちなみに失業者全体の属性とパウチャーによる再就職者の属性とを比較すると、失業者のうち男性の比率が55%、パウチャーによる再就職者のうち男性の占める比率は71%、以下同じく25歳未満の若年者が11%に対して18%、54歳を超える高齢者が11%に対して4%と、女性よりも男性が、高齢者よりも若年者の方が再就職の可能性が高くなっている。

【図表 2】職業紹介パウチャーの発行・支払実績



出所：“Ausgabe und Auszahlung von Vermittlungsgutscheinen mit Gültigkeitsbeginn” (Bundesagentur für Arbeit)

■職業紹介プロセスの一部を民間に委ねたフランス

フランスにおける公的機関と民間事業者との協力関係は、1990年代前半には既に始まっている。93年から98年にかけてフランスの失業率は11%を超え、特に若年者の失業が大きな問題になっていた。世界最大の派遣会社アデコでは、93年に公共職業紹介所（Agence Nationale pour l'Emploi=ANPE）と協定を結び、求人情報をANPEに提供し、派遣就業を希望する失業者が派遣会社に登録して仕事の斡旋を受けるという協力関係をスタートさせている。これが99年になって、ANPE側から若年失業者のプロフィールを派遣会社に送り、不足しているスキルや必要なトレーニングプログラムについてフィードバックするという関係に発展した。この間に培った両者の良好な関係が、2002年になってECCP（Evaluation des Compétences et Capacités Professionnelles =適性・職業能力評価）を派遣会社において実施する伏線になったようだ。ちなみに、アデコでは2000年6月からの1年間で4万6,000件の求人を、ヴェディオールビス（VediorBis）では2001年5月からの1年間で2万3,000件の求人をそれぞれANPEに送っている。派遣会社から寄せられる求人は、ANPEが受理する求人の約10%を占めるという⁵。

ECCPは、ANPE登録求職者を対象にしたプログラムで、ANPEの専門アドバイザーによって処方されるサービスの一つ。職業能力検査（Bilan de compétence）とは異なり、明確で具体的な求人ポスト（職業）に対して、被験者に職務遂行能力があるかどうかを測る目的で、派遣会社等の各事業所でコンサルタントによって実施される。派遣先である企業と密接な関係を持ち、必要とされる経験や能力、適性等を含むリアリティのある求人情報にリーチしている派遣会社がこれを行う利点は大きいといえるだろう。2002年から2003年にかけて、ANPEはアデコ、ヴェディオールビスにマンパワーを加えた大手3社とECCPの実施に関する協定を結んだ。アデコでは過去1年半で5,000件の実施実績がある。ECCPの実施に対してANPEから支払われる報酬は時間当たり平均で25ユーロ。1人の評価に要する時間が最大で4時間という。また、ヴェディオールビスでは2003年の実績が約1,000件、2004年は4,000件近くになるということだった。こちらの平均単価は35ユーロ、実施時間が3～4時間ということなので、1人の評価で130ユーロ程度が派遣会社の受け取る報酬額になる。いずれにしても、収益へのインパクトはごく小さなものだ。

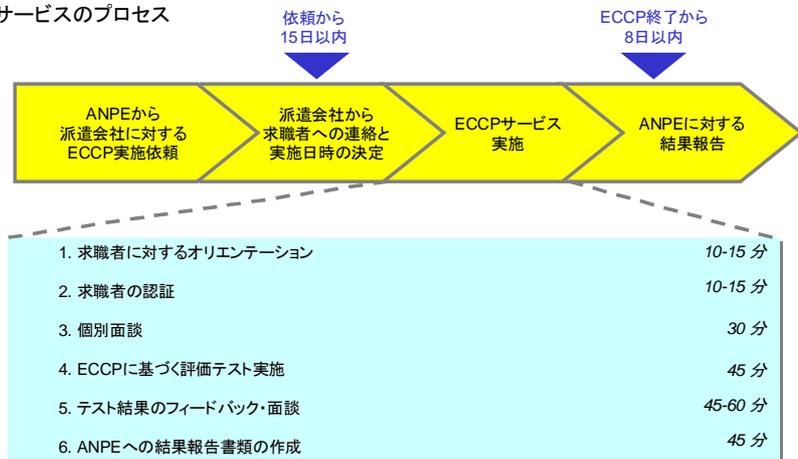
ヴェディオールビスがECCPを受託している地域の一つサンジュ

スト・アン・シャッセは、パリの北郊約100kmにある。ANPEから実施依頼を受けるのは週に2人程度。評価テストは、同社が派遣登録者向けに開発した“Temp' Pro”というパソコン上のプログラムで行われる。テストは制限時間内に次々と出題される問題に対して適切な回答を選択する形で進む。このプログラムは職種ごとに53種類が用意されている。派遣会社による面談やテストによる適性評価の結果に基づき、ANPEでは求職者に仕事の斡旋を行い、また仕事に就くために必要な職業訓練を受けさせる。この地域の中心的な産業が製造業であることから、たとえばフォークリフトの操作（5日間／訓練費用は1日1人当たり500ユーロ）などに関する訓練が主で、こちらも契約を交わした訓練センターに委託して実施している。



パリ中心部にある改装されたばかりのANPEオフィス。
ゆったりと落ち着いて相談できるよう、
調度やレイアウトにも工夫が凝らされている。

【図表3】ECCP サービスのプロセス



出所: VediorBis

計 半日間

■拠点数の多さにおいて公的機関をしのぐ民間事業者

フランスあるいはヨーロッパ諸国における派遣会社の特徴は、その拠点数の多さにある。ANPE が全国で約 1,000 カ所設置されているのに対してアデコも同数の拠点を設けており、たとえばベルギーとほぼ同じ面積を持つサントル州の場合、ANPE が 33 カ所、アデコが 65 カ所と数において上回っている地域もある。同州のアンドル・エ・ロワール県には ANPE が 8 カ所あるが、アデコは県都のトゥールだけで 7 カ所、県全体で 13 カ所の拠点を設置しており、利便性という観点で派遣会社は ANPE に引けを取らない存在だ。また、先に紹介したサンジュスト・アン・シャッセ（ピカルディ州オーズ県）の人口は 5,700 人だが、ここにはヴェディオールビスとマンパワー2社の拠点があるのに対して、ここから最も近いANPEの拠点は南に18km離れたクレルモンにあるといった具合だ。ちなみにマンパワーはこのクレルモンにも拠点を設けている。このように、都市部に限らず、人口集積の小さな地域にも派遣会社の拠点がある。ANPE と派遣会社が ECCP を実施するに当たり、その物理的な距離の近さによる失業者の利用のしやすさや、ANPE がカバーしきれない細分化された地域において派遣会社が事業を行っているという側面が考慮されているのではないかと想像する。

派遣会社はなぜ ANPE との協力を積極的なのだろうか。ECCP では実際に仕事の紹介を行うのは ANPE であり、評価テストを受けるために派遣会社を訪れた求職者に登録を促すことはできない。また、ANPE からの報酬は 1 人当たり 100 ～130 ユーロに過ぎず、年 5,000 人にサービスを提供したとしても追加的な収益は 1 億円にも満たない金額だ。派遣会社の担当者は、その理由を「派遣就業に対するイメージアップ」であると説明する。派遣が不安定で低賃金の就業形態であるとする見方は少なくないようで、ANPE との協力関係を背景に、

ANPE 側からも認識を改めてもらい、求職者の志向や経験に応じて派遣就業を勧めてもらいたいという思いが強いようだ。ECCP に先んじて行われてきた派遣会社から ANPE への求人情報の提供も、派遣会社側から見れば人材獲得のために ANPE を活用する動きといえるだろう。現に日本では、公共職業安定所で提供する求人のうち 3 分の 1 が派遣・請負の求人であるという調査結果もあり^{xi}、このような関係自体は特筆すべきものとはいえないかもしれない。また、ECCP 実施者のうち 10～20%ほどが派遣会社側で登録したいと考える求職者であるという声も聞かれたが、ECCP をきっかけにして派遣就業を選択する求職者がどれほどいるのかは判然としなかった。ANPE にも ECCP に関する実績と派遣会社の評価を訊ねたが、パリ市内にある 2 カ所の ANPE 職員はその成果について殆ど承知していないか、または派遣会社との関係を積極的に評価する意見は聞かれなかった。ECCP の評価が明らかになるまでには、もう少し時間がかかるかもしれない。

また、民間の職業紹介会社がこれらの協力関係の担い手にならないのは、民間事業者による職業紹介事業が公には認められていなかったからだ。これはフランスが現在も ILO 96 号条約第 2 部の批准国であることによるが^{xii}、フランスではしたがって、ドイツのように職業紹介を含むサービス提供について、民間と協力することが端から検討されてこなかったといえる。しかし、2005 年 1 月 18 日に施行された社会統合法 (Loi de programmation pour la cohésion sociale) により、民間事業者による職業紹介事業が認められることになった。派遣会社は職業紹介事業への進出に意欲を見せており、ANPE との協力関係も変化する可能性があると考えられる。

【図表 4】サントル州内の ANPE 設置地域(同一ポストコード)における大手派遣会社 3 社の拠点設置状況(2005 年 8 月)

県	post code	都市	拠点数*				3社計
			ANPE	Adecco	Manpower	VediorBis	
Eure-et-Loir	28000	Chartres	3	3	2	1	6
	28200	Châteaudun	1	1	1	1	3
	28100	Dreux	1	1	1	1	3
	28400	Nogent le Rotrou	1	1	1	1	3
Loiret	45500	Gien	1	2	1	1	4
	45200	Montargis	1	2	1	1	4
	45000	Orléans	3	7	4	4	15
	45300	Pithiviers	1	1	1	1	3
Loir-et-Cher	41000	Blois	2	4	3	2	9
	41200	Romorantin	1	1	1	1	3
	41100	Vendôme	1	1	1	1	3
Indre-et-Loire	37400	Amboise	1	1	1	1	3
	37500	Chinon	1	1	1	0	2
	37300	Joué-lès-Tours	1	2	1	0	3
	37600	Loches	1	1	1	0	2
	37700	St-Pierre-des-Corps	1	0	1	0	1
	37540	St-Cyr-sur-Loire	1	1	0	0	1
	37000	Tours	2	7	5	4	16
Cher	18700	Aubigny sur Nère	1	0	0	0	0
	18000	Bourges	2	3	2	1	6
	18200	Saint-Amand-Montrond	1	1	1	0	2
	18100	Vierzon	1	1	1	1	3
Indre	36000	Châteauroux	2	2	1	2	5
	36100	Issoudun	1	1	1	0	2
	36200	Argenton-sur-Creuse	1	1	1	0	2
計			33	46	34	24	104

出所: 各社ホームページの検索結果による

■ドイツとフランスは本丸を手離すのか

公的機関と民間事業者との協力におけるドイツ、フランスのアプローチは、いずれも派遣会社を活用するという点において共通している。しかし、ドイツの場合は派遣による就業機会の獲得といわゆる“Temp to Hire”を目的としており、派遣会社をより直接的に活用するものといえる。さらにドイツでは、失業者にバウチャーを交付することによって民間事業者の利用を促している。一方フランスにおいては、派遣会社側の意図はともかく、派遣を通じた就業機会の拡大は目的の外にあり、職業紹介は相変わらず公的機関が担うという関係が崩れていない。適性や職業能力の評価がどれほどの確に行われたとしても、出口＝職業紹介の機能が強化されないとすれば、その効果は限定的にならざるを得ないだろう。

とはいえ、ドイツもフランスも、これらのサービスが享受できるのは長期失業者など一部の求職者に限られている。国がその費用を負担する以上、対象を無限定にすることはありえないわけで、その意味では国が担う職業紹介事業の「本丸」は手離していないともいえる。対するイギリスでは、当時の雇用サービス庁が1990年にエージェンシー化され、2000年には、失業者の支援を目的に民間事業者との合併会社を設立するなどの取り組みが行われてきた^{xiii}。公的機関と民間事業者との協力、民間事業者の活用という点では、より踏み込んだ試みといえる。イギリスが「小さな政府」を一貫して志向していることの表れといえるが、ドイツ・フランスが今後どのような方向に舵を切っていくのか、そしてまた、両国の取り組みの成果が日本にどのような示唆を与えるのか、その動向を注視していきたいと考えている。



ECCPを行うヴェディオールビスのオフィス(サンジュスト・アン・シャッセ)



ECCPのテスト画面(アパレルの接客)

注

- ⁱ "IAB Kurzbericht Nr.1/ Nr.2" (IAB 2004年1月14日/15日)。982件のうち30件は解約されている。なお、2004年1月1日時点の契約総件数は992件、うち37件が解約され、定員総数は44,442人となった。
- ⁱⁱ Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA)
- ⁱⁱⁱ IAB Kurzbericht Nr.2 では、「要求限度に関する規則」の影響が指摘されている。要求限度 (Zumutbarkeit) とは、労働局が紹介した就職先の雇用条件が「本人に要求することのできる限度」 (=各人が我慢すべき範囲) 内にある場合に、失業者がこの紹介を拒否すると失業者手当などの支給に影響を及ぼすというもの。
- ^{iv} たとえばマンパワーはドイツ全土で47カ所、ランドスタッドは40カ所のPSAを運営していると報じられている (Welt am Sonntag, 2004年10月10日)。
- ^v オランダ系人材派遣会社のドイツ子会社マートベルクは、2004年2月16日にハンブルクの簡易裁判所に倒産の申し立てを行った。マートベルクのPSA契約はドイツ全土で約200件、定員総数約9,500人と大規模で、撤退により一時はPSA計画に支障を来たのではないかと言われた (<http://www.zdf.de/ZDFde/inhalt/9/0,1872,2105353,00.html> 他)。
- ^{vi} 報酬額は、失業期間が6カ月までは1,500ユーロ、6カ月から9カ月までは2,000ユーロ、9カ月を超える場合には2,500ユーロと、失業期間に応じて累増する。雇用関係が成立した時点で1,000ユーロが支払われ、残額は雇用関係が6カ月間継続した場合に支払われる。なお、2005年からは、失業期間を3カ月以上から6週間以上に短縮すると同時に就職時の支払いを廃止。6週間経過後に初めて1,000ユーロが支払われることになった。また、報酬額が失業期間から切り離され、一律2,000ユーロになっている。
- ^{vii} "Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB , Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung" (IAB Forschungsbericht Nr.1/ 2004)
- ^{viii} "Microeconomic Evaluation of an Innovative Voucher Scheme in Germany" (Henrik WinterHager, Anja Heize, Alexander Spermann 2005年2月28日)
- ^{ix} たとえば2002年度の若年者トライアル雇用事業の就職率は79.5%と報告されている (厚生労働省)。なお、2005年度の予算では、対象者6万人、96億円が概算要求されている。
- ^x アデコからのヒアリングによる。
- ^{xi} 2003年12月に厚生労働省が全国12カ所の公共職業安定所を対象に実施した「労働力需給のミスマッチに関する調査」によれば、全求人のうち5.8%が労働者派遣事業の、28.1%が請負事業の求人だった。
- ^{xii} 同条約の批准国は、有料職業紹介所の漸進的廃止 (第2部) が許可制による運営 (第3部) のいずれかを受諾しなければならないが、フランスはその第2部を選択している。しかし実際のところ、L'EXPRESSなどの経済誌にはいわゆる recruitment agency による求職者の募集広告が頻りに掲載されており、有料職業紹介所の活動が事実上認められてきたといえるだろう。
- ^{xiii} 「欧米諸国の労働市場サービス」(株式会社リクルートワークス研究所 2002年3月)

**米・英・仏の労働市場サービス 2008
労働力需給システムの現状**

株式会社リクルート

ワークス研究所

<http://www.works-i.com>

[email:works@r.recruit.co.jp](mailto:works@r.recruit.co.jp)

〒104-8001 東京都中央区銀座 8-4-17 リクルート GINZA8

TEL03-3575-5849

●人材ビジネス・労働政策チーム

村田弘美 杉田万起 長岡久美子 藤野充香 山田美樹

●編集・監修 村田弘美 ●進行 池田頼恵

●表紙デザイン 林デザイン事務所

●印刷 神谷印刷株式会社

2008.3

United Kingdom

America

France



Works
Institute

米・英・仏の労働市場サービス 2008
労働力需給調整システムの現状

発行 ● 株式会社リクルートワークス研究所
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17 リクルートGINZA8
TEL 03-3575-5463
<http://www.works-i.com>

RECRUIT

France

America

United
Kingdom

Am